België - Belgique
P.B.- P.P
Bruxelles X
BC 9790

SLFP

SECTEUR PUBLIC

argument

BUREAU DE DEPOT BRUXELLES X · P409837

www.slfp.eu

MENSUEL DU **SYNDICAT LIBRE DE LA FONCTION PUBLIQUE**

5E ANNÉE · N°2 · FÉVRIER 2011 · EDITION MENSUELLE DU SLFP · SECTEUR PUBLIC DE LA CGSLB

PORTALIS
GERECHTSGEBOUW
Parket van de procureur des Konings
Rechtbank van eerste aanleg
• Jeugdrechtbank
• Onderzoeksrechters
• Griffies van de raadkamer & van het onderzoek
PALAIS DE JUSTICE
Parquet du procureur du Roi
Tribunal de première instance
• Tribunal de la jeunesse
• Juges d'instruction
• Greffes de la chambre du conseil & de l'instruction

L'ENFER DE PORTALIS

SLFP-POLICE > PAGES 22 À 25

© SMITS

Situations intolérables au complexe cellulaire Portalis à Bruxelles où sont enfermés temporairement des prisonniers avant de comparaître devant le tribunal : l'airco défectueux, des excréments contre les murs, des odeurs insupportables. Une situation de travail inacceptable pour le personnel policier. De ce fait, le SLFP Police a lancé un préavis de grève.

PAGES 8 > 9

GROUPE LA POSTE
PLUS DE RESPECT POUR LE PERSONNEL ET UNE VÉRITABLE CONCERTATION

PAGE 15

GROUPE CHEMINOTS
UN AN APRÈS LE DRAME DE BUIZINGEN : QUEL BILAN PEUT-ON EN TIRER ?

PAGES 16 > 21

GROUPE DÉFENSE
VISITE DE FIN D'ANNÉE AUX MILITAIRES À L'ÉTRANGER

sommaire

NOS COORDONNÉES

SECRETARIAT GENERAL
Rue Longue Vie, 27-29 - 1050 BRUXELLES
Tél. : 02/549.52.00 - 02/512.91.63 - Fax : 02/514.16.95
E-mail : slfp@slfp.eu

GROUPE CHEMINOTS
Cantersteen 16 - 1000 BRUXELLES
Tél. : 02/213.60.60 - Fax 02/224.66.10
E-mail : secretariat@slfp-rail.be
Président National : Roland VERMEULEN

GROUPE 2 : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES
Boulevard Baudouin 20-21 (2e ét.) - 1000 BRUXELLES
Tél. : 02/201.19.77 – Fax : 02/203.54.10
S.N.C.I. : 145-0526116-47
E-mail : slfp-vsoa-gr2@skynet.be
Président National : François FERNANDEZ-CORRALES

GROUPE ENSEIGNEMENT
Rue du Commerce, 20 - 1000 BRUXELLES
Tél : 02/548.00.20 - Fax : 02/502.34.44
E-mail : secretariat@slfp-enseignement.be
Vice-Présidente : Isabelle WARGNIES
Secrétaires Communautaires :
Jean-Christophe WILEN, Masanka TSHIMANGA,
Pascale VANDER STRAETEN, Ariane GILLET
Président : Guy LARONDELLE

GROUPE ADMINISTRATIONS LOCALES ET REGIONALES
Rue du Progrès, 319 - 1030 BRUXELLES
Tél : 02/201.14.00 - Fax : 02/201.14.34
E-mail : slfpvsoa@skynet.be
Président National : René MARTENS

GROUPE LA POSTE
Galerie du Centre, 244 (3e étage) - 1000 BRUXELLES
Tél : 02/223.00.20 - Fax : 02/223.09.43
C.C.P. : 000-0674537-96
E-mail : poste@slfp.eu
Président National : Marc DE MULDER

GROUPE BELGACOM
Place Princesse Elisabeth, 12 - 1030 BRUXELLES
Tél. : 02/245.21.20 - 02/245.12.70 - Fax : 02/245.27.94
C.C.P. : 000-0259656-84
E-mail : slfp.belgacom@skynet.be
Président National : Pierre MOTTOULLE

GROUPE ORDRE JUDICIAIRE
Galerie du Centre - Bloc 2, 4e étage
Rue des Fripiers 15-17 - 1000 BRUXELLES
Tél. : 02/513.05.55 - Fax : 02/503.25.02
E-mail : info@oj-slfp.be
Président National : Jean-Marie MICHIELS

GROUPE DÉFENSE
Lozenberg, 2 - 1932 ZAVENTEM
Tél : 02/223.57.01 - Fax : 02/219.02.15
E-mail : info@slfp-defense.be
Président National : Erwin DE STAELEN

GROUPE FINANCES
Galerie du Centre - Bloc 2, 4e étage
Rue des Fripiers 15-17 - 1000 BRUXELLES
Tél : 02/226.41.11 - Fax : 02/226.41.10
E-mail : minfin@slfp.be
Président National : Paul MONSAERT

GROUPE POLICE
Minervastraat, 8 - 1930 ZAVENTEM
Tél. : 02/ 660.59.11 - Fax : 02/660.50.97
Banque : 310-0543030-13
E-mail : info@slfp-pol.be
Président national : Vincent GILLES

SOMMAIRE

Pages 1, 22 à 25 : POLICE
- Quel avenir pour le complexe cellulaire Portalis.

- Grève des gardiens de prisons : Préavis dans les prisons.
- Plus de capacité pour les CIC'S.
- Sécurité dans les stands de tir : « Management créatif ? »
- Copernic pour les policiers : le SLFP-Police passe à l'action !
- Utilisation d'une carte 10-voyages de la SNCB pour le personnel CALOG.
- Assemblée générale de la Région Bruxelles-Capitale.

Pages 3 à 5 et 32 : SECRETARIAT GENERAL
- Mot du Président, Jan EYNDELS : Situations intolérables.

Actualité :
- In memoriam Etienne STANDAERT : Adieu à un ami.
- Nouvelle permanence du SLFP à ARLON.

Avantage :
- 15 % de réduction chez BOZAR.

Pages 6 à 7 : FINANCES
- Cercles de développement : Maintenant ou jamais.

Pages 8 à 9 : LA POSTE
- Les souhaits du SLFP pour 2011 : Plus de respect pour le personnel et une véritable concertation sociale.
- La concertation chez Bpost tourne à la farce.
- De nouvelles règles de congé chez MSO.

Pages 10 à 11 : BELGACOM
- Rétrospective : Une année 2010 mouvementée.
- L'agenda : février 2011.

Pages 12 à 13 : ORDRE JUDICIAIRE
- Semaine volontaire de 4 jours ...
- L'introduction de la procédure par voie électronique à nouveau retardée.
- Sélection de gestionnaires de dossiers de niveau C pour tous les services du gouvernement fédéral et services d'utilité publique : Nous n'abandonnons pas !
- Rappel de la formation du 22/2/2011 : « La préparation à l'épreuve ultime de sélection ».

Page 14 : ALR
- Températures minimales au travail.
- Europe : Maternité : le congé de maternité sera-t-il allongé (suite) ?

Page 15 : CHEMINOTS
- La catastrophe de Buizingen : un an déjà !

- Analyse du système ERTMS (European Rail Traffic Management System).

Pages 16 à 21 : DEFENSE
- AGPM : Contrat de prévoyance.
- Edito du Président Erwin DE STAELEN : Une impression de « déjà vu ».
- Le SLFP Défense en Afghanistan et au Liban pour rencontrer les militaires en opération à l'étranger.
- Pleins feux : Deux nouveaux venus dans nos rangs.

Pages 26 à 31 : ENSEIGNEMENT
- Edito du Président Guy LARONDELLE : Comment descendre une mouche avec un bazooka.
- Pension de survie.
- Tous réseaux : Le seuil d'âge.
- Enseignement organisé par le Communauté française.
- Le SLFP-Enseignement vous représente localement.

Ce numéro a été composé avec la collaboration des responsables du Comité de rédaction

SECTEUR PUBLIC

ALR
R. MARTENS
G. HENDRICKX
BELGACOM
P. MOTTOULLE
F. CLAUDE
CHEMINOTS
R. VERMEULEN
R. DE THAEY
DEFENSE
E. DE STAELEN
C. WILLEM
ENSEIGNEMENT
G. LARONDELLE
M. TSHIMANGA
FINANCES
P. MONSAERT
P. BOQUET
GROUPE 2
F. FERNANDEZ-CORRALES
R. TOURLAMAIN
R. WILLEMS
POLICE
V. GILLES
P. VANISTERBEEK
M. TIELEMANS
R. PARADE
LA POSTE
M. DE MULDER
H. CLAUWAERT
ORDRE JUDICIAIRE
V. VANVAL
C. HARDY

Editeur Responsable
J. EYNDELS

Direction et Publicité
H. HERMAN
Rédaction
B. CORNELIS
Rédaction Photos
M. SMITS
Prépresse et impression
Creative Plus Production & Nevada-Nimifi

NE PARAÎT PAS EN JUILLET ET AOÛT

Le mot du Président

Situations intolérables

Le présent numéro d'Argument dénonce les circonstances lamentables dans lesquelles le personnel de police et de la justice doit travailler au complexe cellulaire Portalis à Bruxelles. L'air conditionné ne fonctionne pas. Les odeurs sont insupportables. Les murs des cellules sont souillés d'excréments. Les locaux sont sombres. Les installations n'offrent pas de sécurité. Une situation indigne pour un service public. Le SLFP a lancé un préavis de grève et a mis de ce fait les responsables devant la réalité.

Ce n'est pas la première fois que nous apprenons des histoires hallucinantes de ce genre par rapport à des institutions belges. Argument a toujours été le porte-parole de ses délégués pour faire connaître et dénoncer de tels faits. C'est notre devoir de relever chaque situation ou état d'entretien qui risque de mettre la sécurité ou le bien-être des travailleurs en danger. Nous avons dévoilé entre autres que la vermine régnait dans les dépôts d'un palais de justice. Que les détecteurs de fumée, les extincteurs ou les téléphones étaient pratiquement inexistants. Nous avons souligné l'absence de connexion GSM, téléphoner en cas d'urgence était donc difficile. Il y avait des dépôts d'armes et de munition de sorte que ces lieux étaient une véritable bombe à retardement.

Les situations désastreuses dans certaines prisons belges et cellules de police sont connues de tout le monde aujourd'hui. Nous avons toujours été sévères quant aux manquements dans les "amigos". Cela fait des années qu'ils sont inspectés par les organes de contrôle de la police mais les mêmes problèmes ressurgissent toujours et pratiquement rien n'est fait pour y remédier.
Les histoires de tribunaux mal gardés d'où les prisonniers n'ont aucune difficulté à s'échapper ont aussi défrayé la chronique.

Le SLFP surveille de près les circonstances de travail de nos fonctionnaires dans les institutions pénitentiaires et ne manquera pas de dévoiler et dénoncer les infractions et de chercher des solutions. Mais il y a plus. Il s'agit du respect de nos valeurs démocratiques. En effet, la manière dont une société organise sa politique et ses procédures pénales définit sa valeur. Plusieurs années ont déjà été consacrées à la réforme de la justice et de la police mais les mesures prises n'atteignent pas leur but. Le personnel pénitentiaire manque d'effectifs, le personnel de police se plaint de devoir garantir la sécurité dans les prisons au cours d'actions de grève menées par les gardiens, alors qu'ils ne sont pas formés pour cela. Et pendant que les deux groupes sont montés l'un contre l'autre, l'atmosphère se détériore.
Entre-temps l'absence de gouvernement empêche, comme un spectre, tout apport de solution aux problèmes de tous nos fonctionnaires, pas seulement à la police et à la justice. La situation économique et sociale de notre pays se dégrade et le tribut à payer pour l'incapacité à former un gouvernement s'alourdit.

>>> *lire suite en page 4*

« Les services publics aussi sont touchés par la crise économique. »

Editorial (suite)

Situations intolérables

Dans le cadre des négociations intersectorielles pour tous les services publics, il est important que les partis politiques prennent leurs responsabilités pour faire avancer ces négociations. Nos revendications sont claires : le principe de la sécurité de l'emploi doit être renforcé par la détermination du quota minimum d'emplois statutaires à respecter; l'importance d'un premier pilier solide, basé sur le système de répartition, doit rester la base de notre régime des pensions et la spécificité du système de pension du secteur public doit être respectée ; il est apparu au cours de pourparlers précédents qu'une augmentation de la prime syndicale s'impose. D'ailleurs, des mesures ont été prises au niveau interprofessionnel permettant une augmentation conséquente.

Nous demandons également l'introduction d'une prime syndicale pour les pensionnés. Nous sommes très réalistes dans notre approche. Car nous savons que les problèmes budgétaires ne permettront pas beaucoup de marge. C'est pourquoi notre cahier de revendications est surtout axé sur la qualité.

Les négociateurs doivent pourtant bien comprendre que les services publics sont indispensables. Si une grande réforme de l'Etat voit le jour, elle aura certainement des conséquences pour la fonction publique. Le passage de compétences du niveau fédéral au niveau régional signifie aussi une réorganisation de la fonction publique. Cette opération de "formation de l'Etat" ne peut pas se faire au détriment de nos fonctionnaires.

Car les services publics sont, en outre, fort touchés par la crise économique. Selon l'OCDE, plus de 127.000 jobs du secteur public ont déjà été supprimés en Europe (dont 47.000 en France). En Pologne et en Bulgarie, il s'agit d'une diminution de 10%. La Roumanie a annoncé la suppression de 250.000 emplois et le Royaume-Uni de 490.000 emplois, soit 10% des emplois publics. Les prévisions parlent de la disparition, dans les prochaines années, de plus d'un million d'emplois dans le secteur public. Et parallèlement, les salaires sont gelés dans de nombreux pays.

L'autorité doit poursuivre ses efforts, et nous l'y aideront, pour que la population comprenne l'importance de services publics qui fonctionnent bien. Mais elle doit aussi prévoir les moyens nécessaires pour que ces services fournissent de la qualité. Dans les administrations, les soins de santé, le secteur de la sécurité, l'enseignement, des milliers de fonctionnaires s'investissent tous les jours au service de la population. Il est donc nécessaire de défendre leurs intérêts vis-à-vis d'une autorité qui, souvent, ne les respecte pas assez et les considère comme une première victime docile quand il s'agit de faire des économies. C'est notre défi de chaque jour de prendre la défense de leurs droits.

Jan Eyndels
Président Général

IN MEMORIAM ETIENNE STANDAERT

ADIEU À UN AMI

La nouvelle nous est parvenue à la fin de la nuit la plus longue de l'année, juste avant le solstice d'hiver ou le début de l'âpre lutte entre la lumière et l'obscurité. Impitoyable tout comme le froid glacial et définitive. Etienne Standaert a été terrassé par une hémorragie cérébrale, il n'y a plus d'espoir. Un message désolant de simplicité et de ce fait tellement violent.

C'était pour moi plus fort qu'une gifle, un véritable coup de poignard vil et lâche en plein cœur.
Le brusque départ d'un ami, d'un compagnon de route, surprend toujours. Il m'a rempli de solitude.
A notre première rencontre, il y a dix ans, j'ai ressenti immédiatement que cet homme avait un cœur en or.
Le naturel avec lequel il serrait la main, l'éclat de ses yeux malicieux, son rire spontané, me mettaient à l'aise. Etienne inspirait confiance. Il aimait les gens et tous l'aimaient.
Il partageait son amour de la vie avec les autres, sans complexe, sans demander quoi que ce soit en échange, sans l'attitude calculée que tant d'autres adoptent.

La camaraderie était un principe sacré et même quand elle n'était pas réciproque, il n'en tenait pas rigueur. Il persévérait jusqu'à ce que le dernier rempart de retenue cède et que l'ambiance de camaraderie l'emporte.
En tant que Secrétaire de la CGSLB, il aimait organiser des événements particuliers mais toujours avec la même caractéristique : le plaisir que les autres pouvaient y trouver. Il rayonnait littéralement quand ses membres, ses collaborateurs, en d'autres mots ses amis, le remerciaient de son organisation ou qu'ils venaient simplement rigoler avec lui.
Pour Etienne, toute assemblée, de n'importe quelle nature, n'était réussie que lorsqu'il avait vu au moins un sourire chez tout le monde.

Il était ainsi la personnification de son syndicat ouvert et libre où le rôle principal revient aux personnes et non aux structures.
Un syndicat qui, en retour de l'affiliation, vous offre tellement plus que des formules toutes faites comme « défense des intérêts » ou « service individuel ».
Un syndicat qui n'a de sens que lorsque tout le monde compte, abstraction faite de la position sociale ou des convictions.
Un syndicat enfin au service des membres et non le contraire.
La chaleur humaine qu'il irradiait était le surplus qu'il vous offrait avec un enthousiasme désarmant.
J'ai beaucoup appris de toi, Etienne.
Beaucoup sur l'action syndicale, sur ta carrière et sur le libéralisme social.
Mais aussi sur les moments difficiles dans ta vie, les périodes de tristesse ou de joie intense, l'amour que tu portais à ton épouse et tes fils, ton affection pour tes amis.
Entre nous s'était tissé un lien de compréhension tacite que même la mort ne pourra défaire car le souvenir de ton sourire me gardera toujours au chaud.
Adieu, Etienne, mon frère, mon ami.

Henk Herman
Secrétaire Général du SLFP

Dans le sud de la Province de Luxembourg, le SLFP a aussi « Une ardeur d'avance ».

Nouvelle permanence du SLFP à Arlon

Depuis trop longtemps nos forces vives se dispersent. C'est pourquoi depuis le 21 janvier 2011 une permanence syndicale du SLFP est effective dans les locaux de la Mutualité Libérale d'Arlon, face à la gare.

Dans le courant du dernier trimestre de 2010, plusieurs délégués syndicaux de différents groupes du SLFP ont décidé de mettre en place une permanence syndicale à Arlon.
Cette démarche doit permettre à nos affiliés ou non-affiliés d'avoir un point et un endroit de contact dans le chef-lieu de notre belle province. Différents groupes assureront cette permanence durant les heures de bureau, la finalité étant d'être à l'écoute de tous nos membres ainsi que leur famille.

Cette initiative est réalisée grâce au dévouement et à la motivation de différents groupes de notre organisation syndicale ainsi que des Responsables de la Mutualité Libérale du Luxembourg, qui mettent leurs locaux à notre disposition.

Elle a également été présentée à nos élus provinciaux et nationaux lors de la présentation des vœux du MR, le vendredi 7 janvier à Libramont (voir photos). Le nombre de nos affiliés ne cesse d'augmenter ces derniers mois et nous souffrons très souvent d'un manque de visibilité et d'ouverture sur l'extérieur.
De plus, nous ne disposions pas d'un local accueillant et respectant une certaine confidentialité pour recevoir décemment nos adhérents.
Nous sommes heureux de vous accueillir tous les vendredis depuis le 21 janvier.
Dans les prochains mois, nous souhaiterions étendre ce service à d'autres villes de la province.

PERMANENCES 2011	
1er vendredi du mois	de 09.00hr à 12.00hr.
2ème vendredi du mois	de 14.00hr à 17.00hr
3ème vendredi du mois	de 14.00hr à 17.00hr
4ème vendredi du mois	de 14.00hr à 17.00hr
5ème vendredi (Avril et Septembre 2011)	de 14.00hr à 17.00hr
Mois de Juillet et Août :	Congé
Le 11 Novembre, 23 et 30 Décembre 2011 :	pas de permanence

Adresse de la Permanence:
Mutualité du Luxembourg
Avenue de la Gare, 37 - 6700 ARLON
Tél: 063/24.53.00 - Fax: 063/21.73.29

Cercles de développement

Maintenant ou jamais

Cela résonne peut-être comme une malédiction quand un délégué syndical implore la mise en route des cercles de développement. En tant qu'organisation syndicale représentative nous avions alors, il est vrai, beaucoup de procédures devant la Chambre de Recours, ce qui fut profitable pour nos membres.

© SMITS

Pourtant, notre appel pour un système juste qui donne davantage de chance au développement professionnel de l'agent et optimalise la motivation, est dans l'intérêt de tous les agents de notre SPF. Seuls les stagiaires sont encore évalués à la veille de la nomination en titre.

Signalement

Beaucoup d'entre nous se rappellent encore l'ancien système d'évaluation. Un formulaire rose ou jaune avec des critères d'évaluation très particuliers. Remplir la grille devenait un tel gribouillis à cause des tableaux étroits que l'évalué recevait même la plupart du temps la mission de finir le boulot. Placer correctement le formulaire en quatre exemplaires, avec à chaque fois un papier carbone entre chaque feuille, était véritablement une corvée... Depuis 1939, le gros des agents statutaires continuait d'année en année à recevoir un « très bon » ou un « bon ». Un plus petit nombre recevait tout de même un signalement « insuffisant » ou « mauvais ». Ces derniers risquaient bien un licenciement après plusieurs mauvais « signalements ». C'était alors l'habitude de demander

Chris Machiels : "Sur le terrain sont apparues, avec les années, de grandes inégalités qui sont de moins en moins tolérées".

soi-même une « mention favorable » à son chef de service quand on réussissait un examen ou quand on avait exécuté une tâche exceptionnelle pour le bureau. Il n'était pas nécessaire de demander soi-même des mentions défavorables, elles venaient d'elles-mêmes. On était évalué une fois et aussi longtemps qu'on n'était pas promu ou qu'on ne recevait pas de mention sur sa fiche, on pouvait jouir de son ancien signalement, au besoin toute la carrière durant.

Evaluation

On bascula en 1997 d'un « signalement » vers une « évaluation ». Les statutaires devaient être évalués tous les deux ans. Divers critères furent désormais évalués sur une échelle allant de 0 à 2 et la somme était exprimée en un pourcentage. Celui qui obtenait moins de 50% recevait un « insuffisant », celui qui marquait entre 50% et 70 % était « bon » et le reste pouvait se nommer « très bon ». La nouveauté la plus importante fut l'entretien d'évaluation en présence de deux supérieurs. En fait, le but était de discuter et de permettre à l'agent de pouvoir éclaircir certains points, de clarifier d'éventuels malentendus, d'exprimer ses attentes, de recevoir des informations détaillées quant à ses tâches et quant aux attentes du chef. L'agent devait avoir au moins « bon » pour une promotion et celui qui avait « très bon » était pris en compte le premier.
Celui qui avait la malchance d'avoir un insuffisant devait attendre un an de plus pour obtenir son augmentation périodique. Celui qui recevait deux fois la mention finale « insuffisant » était

même licencié pour cause d'incompétence professionnelle. Celui qui avait presque un « très bon » pouvait exercer un recours devant le collège des chefs de services, celui qui avait obtenu « insuffisant » pouvait aller en Chambre de Recours.

Brochure

La brochure explicative était bien entendu un élément positif, tout comme les deux jours de formation en communication organisés par l'IFA pour les évaluateurs. Nous apprenions à mener un entretien de fonction de manière structurée et à manier correctement la fiche individuelle.

Quand on commença en 1998 (niveaux 1 et 2+) les premières difficultés apparurent rapidement. On avait souvent de la peine à trouver le chef fonctionnel et à Bruxelles des problèmes insurmontables se présentèrent, parce que la procédure devait se dérouler dans la langue de l'agent concerné. Pour les collègues germanophones, la conférence d'évaluation ne pouvait plus se réunir valablement.
Qui d'entre nous ne se rappelle pas avec émotion les premières conférences d'évaluation ? Ainsi, tous mes collaborateurs devaient se présenter à mon bureau pour leur évaluation. Pour les niveaux 2+, 2, 3 et 4, le directeur devait même être présent. Le directeur et moi-même devions presque une semaine durant faire le même récit aux collaborateurs. Heureusement, nous estimions tous deux que chacun devait se voir attribué la mention « bon ».
Lorsque les pourcentages attribués par les différents chefs de service dans un même bâtiment furent progressivement connus, ce fut comme le feu aux poudres.
Nombre d'agents ne semblaient pas si heureux du résultat final. Ainsi, il y eut des « très bon » à 71% mais la comparaison avec les scores de collègues qui obtinrent 90% et 100% ne tint pas la route. Le flot des contestations était tel qu'il fallut adapter la réglementation et centraliser tous les recours près la Chambre de Recours.

Dans le Ministère des Finances de l'époque, les évaluations se déroulaient tellement laborieusement que l'on décida déjà en 2000 de n'évaluer encore qu'un nombre limité d'agents. La période de deux ans fut abrogée. Comme mon exposé le montrera plus tard, la majorité des agents n'ont plus connu depuis 1998 d'évaluation ou de critères d'évaluation.

Cercles de développement

L'AR du 2 août 2002 portant introduction du cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux est d'application depuis le 1er janvier 2004 au sein de notre SPF Finances. Les cercles de développement doivent influencer le fonctionnement de toute l'organisation et être l'instrument d'une gestion moderne des ressources humaines. Le cycle s'applique aux agents statutaires et aux contractuels et est orienté sur le développement des compétences des collaborateurs, de la communication améliorée entre le chef et l'agent, la définition des objectifs à différents niveaux et la responsabilisation des agents par l'augmentation de l'implication.

Le cycle dure deux ans et débute avec un entretien de fonction sur base d'une description de fonction. Si besoin est, il y a un entretien de planning et des entretiens de fonctionnement ont lieu au cours du cycle. Le cycle se termine avec un entretien d'évaluation, afin de discuter du bilan et éventuellement de commencer le cercle de développement suivant.

Après deux « insuffisants », l'agent statutaire encourt le licenciement. Pour les contractuels en revanche, un seul « insuffisant » peut signifier le couperet.
Un film promotionnel a même été réalisé en 2004 par le SPF P&O, afin d'expliquer le déroulement des cercles de développement et les instruments d'une politique moderne en matière de management en Ressources humaines (MRH).
La moitié des acteurs étaient même des agents du SPF Finances. Le tournant annoncé avec grand fracas dans le développement professionnel de chaque agent se fait encore attendre longtemps.

Afin d'aider tant les chefs que les collaborateurs lors de l'introduction des cercles de développement, L'IFA n'hésita pas à organiser des formations. Les formations spécifiques obligatoires en tant qu' « évaluateur » (chef fonctionnel) ou en tant qu' « évalué » faisaient alors partie de l'offre standard. Il ressortait déjà d'une enquête en 2006 qu'une grande partie des fonctionnaires communiquait moins bien avec le chef de service depuis l'entretien de fonction. Des bruits de couloirs circulaient d'ailleurs alors que les cercles de développement seraient de toute manière supprimés.

Le Comité de Direction de notre SPF décida cependant en 2004 de laisser se dérouler la phase de l'implémentation et le top-down en cinq étapes :

- désignation des évaluateurs
- information aux collaborateurs
- formation des évaluateurs
- accompagnement dans les différentes étapes
- surveillance qualitative de l'ensemble du processus

Dans le flash de mars 2004 se trouve littéralement *que dans les mois à venir on s'attaquera à la sélection des premiers groupes d'évaluateurs et de collaborateurs.*
« Vous serez assurément tenus informés en la matière » pouvait-on lire laconiquement.
Avec l'arrivée de la nouvelle année 2011, la huitième année de l'application des cercles de développement au sein du SPF Finances, l'agent attend toujours un signal. Certes, les brochures belles mais poussiéreuses de l'IFA sur les instructions pour le collaborateur et le chef fonctionnel s'exhibent dans les archives. Mais l'IFA ne prévoit aucune formation en 2011 pour les « évaluateurs ».

Mastodonte

Dans un mastodonte comme le SPF Finances où au fond il n'existe pas de culture d'évaluation, il est peut-être fou de commencer immédiatement avec une méthode d'évaluation complexe. Mais attendre aussi longtemps, c'en est trop. L'évolution de « l'évaluation » vers des cercles de développement est partout intégrée, aussi bien par les pouvoirs publics que dans le secteur privé. Le plus grand SPF de Belgique reste seul à la traîne. Et pourtant, nous devrons appliquer le nouveau processus d'évaluation comme pris à la gorge sachant que sans une solide formation l'entretien d'évaluation ne sera plus qu'une étape obligatoire sur base de documents standards. Nos collègues des autres SPF ont participé à des ateliers.

Au SPF Justice, on commence maintenant aussi les cercles de développement et l'offre de formation pour les évaluateurs est élargie avec des sessions d'information et un mode d'emploi. Que ce soit un exemple pour notre SPF.

L'honnêteté prie mon organisation de dire qu'il est néfaste de continuer de travailler sans la moindre forme d'évaluation. Sur le terrain, sont apparues avec les années de grandes inégalités qui sont de moins en moins tolérées. Les chefs de services tâchent de plus en plus, d'ailleurs parfaitement à tort, d'évoquer le dysfonctionnement des collaborateurs par l'introduction de procédures disciplinaires.

Le SLFP adjuge au SPF Finances à tous égards les grands changements qui sont planifiés en 2011, mais souhaite cependant rappeler les promesses faites en 2004, afin d'enfin commencer l'implémentation des cercles de développement.

Chris MACHIELS
Vice-Président national
Traduction : Pierre BOQUET

Les souhaits du SLFP pour 2011

Plus de respect pour le personnel et une véritable concertation sociale

2011 a démarré. La Poste, appelée désormais bpost, n'est en théorie plus l'unique acteur sur le marché du courrier adressé. bpost profite gracieusement de cette ouverture du marché pour adapter toutes sortes de règles et de méthodes de travail. Les conséquences de ces démarches se feront clairement sentir encore cette année-ci...

MSO (Mail) a d'ores et déjà introduit de nouvelles règles de congé afin de pouvoir mieux accorder les congés. Or, voici ce qu'ils inventent également: sans l'effectif nécessaire sur le terrain il demeure impossible d'accorder aux gens en temps opportun leur repos et leur congé.

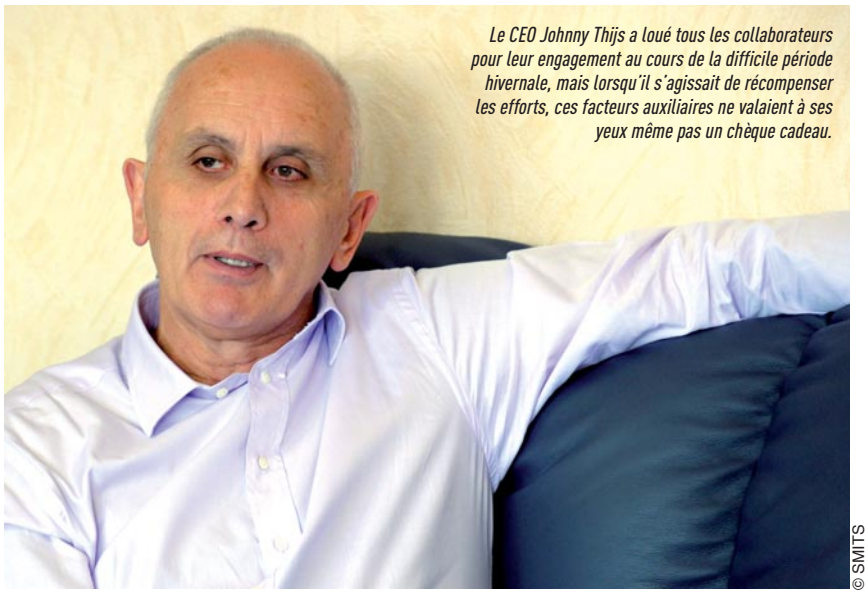
« Les facteurs auxiliaires n'obtiennent pas l'appréciation qu'ils méritent. »

Entre-temps, les facteurs auxiliaires DA restent sur leur faim.
Un accord antérieur a certes accordé à ces agents la chance d'obtenir un contrat fixe, mais à quel prix? Le CEO Johnny Thijs a loué tous les collaborateurs pour leur engagement au cours de la difficile période hivernale, mais lorsqu'il s'agissait de récompenser les efforts, ces facteurs auxiliaires ne valaient à ses yeux même pas un chèque cadeau.

Nous sommes et demeurons demandeurs de conditions de travail meilleures et de plus de respect pour les nouveaux-venus dans l'entreprise.
Fin de l'an dernier, nous avons à cet effet entamé des entretiens avec l'entreprise.

Dès lors, notre première rencontre avec l'entreprise cette année s'est déroulée de manière tumultueuse.
Bpost voulait uniquement faire quelques concessions mineures en accordant un peu plus rapidement le droit aux chèques-repas, l'indemnité R.G.P.T. et des jours de congé supplémentaires, mais concrètement cela ne rapporte rien pour les nouveaux-venus.

Les syndicats ont des lors rejeté cette peau de chagrin et renvoyé Bpost à ses études avec la mention: insuffisant.



Le CEO Johnny Thijs a loué tous les collaborateurs pour leur engagement au cours de la difficile période hivernale, mais lorsqu'il s'agissait de récompenser les efforts, ces facteurs auxiliaires ne valaient à ses yeux même pas un chèque cadeau.

© SMITS

Les conséquences ne se firent guère attendre et le 5 janvier les premières actions se sont déclarées.

« La seule chose qui compte, c'est le Plan stratégique. »

Bpost possède son plan stratégique "2020" dont elle désire discuter avec les syndicats.
Les concessions que l'entreprise veut éventuellement faire pour les contractés DA sont considérées comme faisant partie de ce plan stratégique.
Il est clair que pour l'entreprise le Plan stratégique est la seule chose qui compte, et tout le reste y est à ses yeux subordonné.

La poursuite de l'automatisation de la préparation conduira à un changement dans les activités et que la mission du distributeur évoluera peu à peu vers la "distribution pure", ce que nous déplorons.

Bpost a constaté que la culture des jobs à temps partiel en Belgique ne suscite guère l'engouement et veut dès lors se raccrocher aux emplois à temps plein. Dès le début du projet "distribution pure", les syndicats ont signalé le fait que l'on ne trouverait pas suffisamment de candidats pour venir travailler à mi-temps. D'onéreux consultants avaient une autre opinion à ce sujet.

« Le SLFP veut une analyse des risques pour la distribution pure . »

Néanmoins, si l'entreprise veut employer des gens une journée entière pour effectuer ce genre de travail lourd, dans toutes les conditions atmosphériques, nous voulons que l'on examine d'abord en profondeur si les activités planifiées pour ces emplois sont physiquement bel et bien faisables.
C'est pourquoi nous demanderons une analyse des risques. En l'espèce, il sera examiné quelles

seront les conséquences sur le corps humain à long terme ainsi que la faisabilité physique et éventuellement les limitations. Nous exigerons une nécessaire attention de la part du CPPT avant que l'on ne pense à mettre en œuvre les nouvelles organisations.

Une solution pourrait consister en un tissage réciproque de différentes tâches au sein de Bpost et des services combinés de sorte que le personnel ne soit point forcé d'assurer par exemple un service bicyclette lourd pendant 7h.36 sans arrêt.
Il ne faut pas être fort clairvoyant pour réaliser que cette façon de procéder, où l'on poursuit sans cesse l'automatisation de la préparation, conduira à une diminution draconienne du potentiel d'heures dans la préparation.
Il est même possible de former toute la correspondance ordinaire à distribuer (adressés, imprimés, ena) en un seul paquet par adresse à desservir. Le tout dans ce cas trié dans l'ordre de distribution dans le sac de remplissage (Refillbag), ce qui élimine tout travail intérieur. Les centres de tri recevraient alors les machines nécessaires pour exécuter ces tâches préparatoires.
Bpost veut dès à présent mettre ce plan progressivement en œuvre.
A cet effet, il faut des adaptations aux bâtiments. Plus de machines et de plus grandes mèneront à des travaux d'aménagement aux nouveaux centre de tri.
Aujourd'hui, bpost prétend qu'elle ne veut pas s'engager dans la voie de TNT. Nous ferons en effet tout pour prévenir ce scénario.
Heureusement, la réglementation belge n'autorise pas (encore) ce genre de débâcle.
Mais la soif de bénéfices toujours plus grands - quel que soit le domaine d'où on les retire - ne constitue pas le problème de la seule bpost...

Il faudra que nous soyons fort vigilants. Plus que jamais, il sera important que nous veillions aux droits des collaborateurs de sorte à ne pas dégéner vers des situations moyenâgeuses.

© SMITS

La concertation chez bpost tourne à la farce

Les réorganisations font partie de la concertation entre l'entreprise et les syndicats. Hélas, dans le cas d'une concertation, point n'est besoin d'aboutir à un quelconque accord. Si l'entreprise persiste dans sa volonté de mener les réorganisations, elle peut le faire, au besoin sans l'accord des syndicats.

Lorsque les trois syndicats représentatifs chez bpost (SLFP, CSC, CGSP) donnent un avis unanimement négatif en matière de réorganisation et que l'entreprise veut malgré tout mener la réorganisation, il faut que l'entreprise émette un avis motivé reprenant la raison pour laquelle elle le fait.
Et c'est précisément là où le bât blesse.

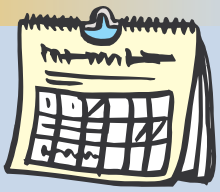
Nous au SLFP, nous préparons soigneusement nos dossiers, et nous mettons sur la table toutes les remarques que nous avons au cours de la concertation (CZC).
Ceci était également le cas en matière de réorganisations chez RSS.
La moindre des choses que l'on soit permis d'attendre de la part de l'entreprise est que l'on tienne compte de ces remarques et qu'en cas d'avis motivé ces remarques soient dès lors réfutées.
Cependant, l'entreprise opte pour la voie de la facilité en rejetant tout avis unanimement négatif par le biais d'une petite note standard.
La seule chose que le président du comité de concertation zonal doive encore faire, c'est de compléter le nom du bureau et de « biffer la mention inutile ».

Pour le reste, l'avis motivé est déjà rédigé à l'avance par le texte standard suivant :

"Nous avons pris note des arguments formulés par les partenaires sociaux qui ont fourni un avis négatif relatif à la présente réorganisation [...] Vu les motifs évoqués, il n'a pas été envisageable de reporter la mise en œuvre de l'organisation. [...]."

C'est de la sorte que l'entreprise transforme la concertation en véritable farce.
L'importance de la concertation ne peut pourtant pas être sous-estimée, car si aucune concertation n'est plus possible, il ne nous reste plus que les actions ...
Un homme averti en vaut deux!

De nouvelles règles de congé chez MSO



Pour 2011, MSO met en œuvre de nouvelles règles de congé.
En l'espèce, on veut planifier plus de jours de congé à l'avance.
Ainsi, MSO introduit le concept de « jours verts ».
Il s'agit de jours séparés qu'il faut planifier à l'avance, mais qui – en principe – doivent être garantis.

Appel : si vous avez planifié un "jour vert", mais qu'il s'avère impossible que vous le preniez effectivement: faites-le-nous savoir! Car si des jours planifiés ne peuvent après coup pas être pris, ces nouvelles règles de congé n'ont pas beaucoup de sens.

Rétrospective

Une année 2010 mouvementée

Nous avons mal entamé l'année 2010 ... mais ...

Au lieu de traiter immédiatement les dossiers les plus importants, nous avons d'abord dû souffrir une analyse approfondie de l'«outsoursing» chez Belgacom. La conclusion en a toutefois été positive. Belgacom respecte en effet les dispositions prises dans l'accord cadre et informe les OSR de manière complète et transparente sur les travaux sous-traités.
Il faut aussi savoir que l'«outsoursing» chez Belgacom est soumis à une évaluation constante. Les partenaires sociaux vérifient de manière régulière si ces travaux ne pourraient pas - idéalement - être réalisés en interne par notre propre personnel. Cela ne peut, quoiqu'il en soit, jamais être au détriment du fonctionnement interne de l'entreprise !

L'agenda social, enfin ... Les ex-filiales

Nous avons donc entamé le véritable agenda social avec près de trois mois de retard ...
Nous nous sommes tout d'abord attelés à la politique d'intégration de nos ex-filiales.
Sur ce plan, le SLFP Groupe Belgacom n'avait qu'un seul leitmotiv à l'esprit : «**conserver au minimum l'acquis**» !

Nous avons donc exigé pour le personnel de Proximus, Telindus, Skynet et Euremis, le maintien, voire l'amélioration, des droits acquis. Nous avons par ailleurs recherché l'obtention d'un paquet salarial total, en ce compris les avantages légaux et extra-légaux, qui soit au moins équivalent, voire meilleur.
Les conventions sur la politique d'intégration et les « règles de mapping » nous ont offert ces garanties et nous pouvons affirmer que la situation d'environ 95% du personnel intégré s'en est trouvé améliorée. Pour les 5% restants, nous en sommes restés à un statu quo.

Une procédure d'appel peu utilisée

Une procédure d'appel a été instaurée. Elle prévoyait d'y recourir si les conditions de travail avaient changé ou si le collaborateur ne pouvait marquer son accord avec le « mapping » dans une fonction ou dans un niveau au sein de Belgacom. Le nombre de procédures en appel a été très faible et portait principalement sur la disparition de services de nuit ou de services de dimanche.
Nous pouvons donc globalement nous réjouir du bon déroulement de l'intégration, l'objectif à terme étant de réaliser l'alignement de tous les membres du personnel de Belgacom sa.

La réorganisation FMS

Suite à cela nous avons pu entamer, par divisions et par départements, les dossiers de réorganisation FMS. Le SLFP a mis l'accent sur le fonctionnement interne et sur l'amélioration des conditions de travail. Belgacom, pour sa part, souhaitait plus d'attention en faveur du client, ce qui a donné lieu à un certain assouplissement de la

flexibilité. Le but n'étant pas d'imposer encore plus de flexibilité à titre individuel, Belgacom a néanmoins obtenu une légère augmentation des horaires flexibles en périodes de pics.
Nous avons également marqué notre accord pour élargir le travail du samedi chez « Customer Operations » dans le but **exclusif** de mieux appréhender, lors des week-ends, les dérangements « Belgacom TV » et « internet ».
Cette approche est extrêmement importante dans le cadre de la satisfaction client et afin d'assurer la pérennité d'un opérateur télécom actif dans un marché fortement soumis à la concurrence.
Le travail du samedi est toutefois « plafonné » chez COP. Les collaborateurs concernés ont été personnellement informés sur le sujet et nous les invitons encore - et si nécessaire - à contacter nos délégués s'ils devaient toujours se poser des questions ou rencontrer des difficultés.

Une réussite

Chaque dossier de réorganisation a été lié au « mapping » effectif de collaborateurs des ex-filiales dans le département ou la division concernée. Par dossier, les collègues « intégrés » ont obtenu leur dénomination de fonction, leur code fonction, leur grade et niveau ainsi que le bilan entre le paquet salarial total qu'ils avaient dans la filiale et leur paquet salarial chez Belgacom. Nous avons ainsi réussi, en 2010, à réaliser l'entièreté de la réorganisation et à assurer la mise au travail de tout un chacun.

Beaucoup de travail mais pas en vain !

Ce fut un travail de grande ampleur au niveau syndical puisque nous eumes nombre de réunions de négociations chez Belgacom et, par dossier de réorganisation FMS et en interne, nombre de groupes travails techniques avec des délégués et des membres de notre Groupe.
Le bilan final sur le plan de l'emploi chez Belgacom est très positif : non seulement, chacun conserve son travail mais nous avons aussi obtenu une importante injection de nouveaux collaborateurs. Rien que chez COP, plus de 300 recrutements externes sont prévus dès 2011 !
Parallèlement aux dossiers de réorganisation, nous avons également et énormément travaillé à la nouvelle Convention Collective de Travail 2011-2012, sur base de notre cahier revendicatif. Nous y reviendrons plus en détails ultérieurement.
D'autres négociations importantes ont porté sur la conversion de nos statuts et règlements en un Règlement de travail, sur l'actualisation du Règlement des absences, sur le nouveau système d'évaluation ainsi que sur les nécessaires adaptations de la nouvelle politique salariale du personnel « Sales » et Niveau 1.

A votre service, toujours !

Les membres qui souhaiteraient plus d'informations sur ces dossiers peuvent très simplement s'adresser à leurs délégués ou aux permanents syndicaux pour recevoir le ou les dossiers. Ils pourront également recevoir toute explication ou tout éclaircissement qu'ils souhaiteraient obtenir. Nos permanents prendront, pour ce faire, personnellement contact avec les requérants afin de les rencontrer « entre 4 yeux » pour discuter du dossier.
Vous noterez encore que ces dossiers se trouvent également sur l'intranet de Belgacom et reprennent souvent une rubrique « FAQ – Questions fréquemment posées ». Quoiqu'il en soit et nous insistons sur la chose : le SLFP Groupe Belgacom est et sera toujours à la disposition de ses membres pour expliquer individuellement ou collectivement les dossiers négociés.

L'équipe du SLFP Groupe Belgacom

L'agenda : février 2011

Résumé des points qui doivent retenir votre attention : ces différents sujets traitent directement de matières qui vous concernent.

1) Clôture en ce mois de février des demandes d'interruption de carrière à entamer au 1er mai prochain.
a) il peut s'agir de l'interruption de carrière ordinaire, soit à partir de l'âge de 50 ans, soit pour entamer un mi-temps soit encore pour permettre l'accueil d'enfants,
b) ou s'agir de l'interruption de carrière thématique qui porte sur le congé parental. Contactez pour tous les cas votre service du personnel (0800 ALL HR ou par mail) et complétez le document A45/1.
Ce formulaire se trouve à la page de l'intranet « Absences » > « Interruption de carrière » > « Formulaires de demande et brochures d'info».
2) 01/02 > 31/03 Période d'évaluation pour le niveau 2b.

NUMÉROS DE TÉLÉPHONE UTILES

0800 / 91003: Numéro de contact pour toute information sur les traitements d'attente des collègues "BeST"
02 / 558 66 84: numéro de contact pour toute information sur les pensions de retraite ou de survie (statutaires)
02 / 237 03 11: numéro de contact pour toute information sur les modalités de paiement des pensions (statutaires)
0800 / 50256 (FR) + 0800 / 50266 (DE) : numéros de contact pour toute information sur les pensions des contractuels

Ayez toujours votre numéro national à portée de la main ainsi que votre numéro de brevet (année de naissance, mois de naissance suivi de 5 chiffres).

L'équipe du SLFP Groupe Belgacom.

Semaine volontaire de 4 jours...

Des interrogations, des bruits de couloir, tout circule sur le sujet... Vous êtes nombreux à vous poser des questions à ce sujet. Voici quelques éclaircissements.

Le Conseil des ministres a approuvé, le 19 novembre 2010, la prolongation de ce régime de travail (ainsi que celui du départ anticipé à mi-temps). Cette prolongation est valable jusqu'au 31 décembre 2011.

QUI peut en bénéficier ?

Tout membre du personnel, qu'il soit statutaire ou contractuel, employé ou ouvrier (à l'exception des greffiers-chef de service, greffiers en chef et secrétaires-chef de service, secrétaires en chef). En ce qui concerne les juristes, référendaires, greffiers et secrétaires, le Ministre peut leur accorder ce régime, après avis des autorités judiciaires.

COMMENT en faire la demande ?

Vous faites la demande par écrit auprès de votre greffier en chef ou secrétaire en chef ET vous en informez le service du personnel. Lors de cette demande, il faut proposer un calendrier de travail en tenant compte des besoins et nécessités du service. Si votre chef ne vous accorde pas le jour demandé, il dispose à ce moment de 8 jours pour vous faire part des raisons de son refus.

QUAND faire la demande ?

Votre demande doit parvenir au moins deux mois avant le début de la période de semaine volontaire de 4 jours. Attention, vous devrez prester ce régime de travail pour une période d'un an au moins. Une fois l'année écoulée, vous pourrez y mettre fin moyennant un préavis de 3 mois.
Notez également que votre régime 'semaine volontaire de 4 jours' est interrompu, entre autres, en cas de congé de maternité, de congé parental ou de congé pour motif impérieux d'ordre familial.

Quelles sont les conséquences sur le TRAITEMENT ?

Vous recevez 80 % de votre traitement plein, augmenté d'une prime de 122 EUR (montant brut indexé).

Et sur la PENSION ?

Si vous êtes contractuel, vos prestations réduites de travail seront assimilées à concurrence de 624 jours au maximum (cela correspond à 12 ans de semaine volontaire de 4 jours). Une fois ce maximum atteint, vos prestations ne sont plus assimilées et aucune régularisation n'est possible pour les périodes non prestées.
Si vous êtes statutaire, le total de vos absences au courant de toute votre carrière est pris en compte pour le calcul de la pension à condition toutefois que vos périodes d'absence ne constituent pas plus de 20% des services réellement prestés. Lorsque vous effectuez une semaine volontaire de 4 jours, seul 1/5ème de votre

temps est considéré comme absence. Ainsi, si vous choisissez ce régime de travail, vous conserverez vos droits à la pension puisque votre absence ne dépasse pas 20%. Attention, ce ne sera plus le cas si vous optez à un moment de votre carrière pour une interruption de carrière à mi-temps, par exemple, car dans cette hypothèse, les 20% seront dépassés.

Nous espérons avoir répondu à vos interrogations. Si ce n'était pas le cas et que certains points restent flous, n'hésitez pas à nous contacter...

Muriel Grégoire
Présidente du secteur Liège

L'INTRODUCTION DE LA PROCÉDURE PAR VOIE ÉLECTRONIQUE À NOUVEAU RETARDÉE

La loi-programme publiée au Moniteur belge du 21 décembre 2010 prévoit des dispositions en matière d'organisation judiciaire et notamment deux points qui attirent particulièrement notre attention:

- l'introduction de la procédure par voie électronique en matière judiciaire est à nouveau retardée de DEUX ANS. La date d'entrée en vigueur est maintenant reportée au 1er janvier 2013. Courage au collègues des greffes et secrétariats: un système informatique intégré performant n'est pas encore pour tout de suite.
- les articles 262 et suivants du Code judiciaire ont été adaptés pour ce qui concerne la sélection comparative organisée par le Selor et à laquelle sont soumis les candidats aux fonctions de greffier et secrétaire ainsi que les fonctions dirigeantes. Dorénavant, l'épreuve portera donc très clairement sur un cas pratique de management lié au contexte greffes et secrétariats. Plus question de soumettre aux candidats un contexte lié par exemple à une entreprise en télécommunications... Les personnes qui en octobre dernier ont présenté l'épreuve A3 (ancienne mouture) pourront soit maintenir le bénéfice de cette épreuve soit représenter l'épreuve sous la version revue et corrigée.

Sélection de gestionnaires de dossiers de niveau C pour tous les services du gouvernement fédéral et services d'utilité publique:

Nous n'abandonnons pas!

Nous revenons à cette situation qui a profondément touché de nombreux collaborateurs. Pour rappel, un grand nombre de collaborateurs des greffes et secrétariats ont pris part en août 2009 à un examen de recrutement niv C organisé par le SELOR pour tous les services publics.

La règle était obtenir 12/20! Après l'examen, nous avons appris que, non seulement il fallait obtenir 12/20, mais qu'il y avait aussi lieu d'être classé parmi les 1100 premiers lauréats. Et les autres, même avec plus de 12/20, aucune chance.

Le SLFP groupe Ordre judiciaire est intervenu sans succès auprès du Ministre de la Justice, du Selor et du Parlement (question parlementaire posée par Mme Sabine Battheu, Open VLD) avec l'intention de voir tomber le "classement en ordre utile" pour les greffes et secrétariats, et que tous ceux qui ont au moins 12/20 puissent ainsi postuler des emplois vacants.

Notre argument était que la condition du "classement en ordre utile" n'a pas été signalée lors de l'inscription à cet examen et que les collaborateurs des greffes et secrétariats ne connaissaient pas et n'étaient certainement pas habitués à cette norme dans notre ancien système. Comme il n'est pas dans notre nature d'abandonner aussi facilement, nous nous sommes ensuite tournés vers le Médiateur fédéral.

Selor répond à l'intervention du Médiateur fédéral que l'administrateur délégué du Selor a décidé en faveur des candidats de limiter le nombre de lauréats à 1100. Suite à cette réponse, le Médiateur fédéral contacte à nouveau le Selor et pose la question de savoir comment cette décision pourrait être en faveur des candidats, alors que selon les informations dans le Moniteur belge (qui est toujours le seul canal de communication officiel prévu par la règlementation) il n'y a à l'origine aucune limite du nombre de lauréats. Le Médiateur fédéral a donc demandé à nouveau au Selor qu'une solution soit élaborée au problème soumis par le SLFP et de prendre des mesures pour éviter de tels problèmes à l'avenir.

Le 20 décembre 2010, le Médiateur fédéral nous a répondu que l'administrateur délégué du Selor

a confirmé la position de son service (le 21 décembre 2009 via un erratum dans le Moniteur belge et sur le site du Selor) concernant la décision d'adapter la durée et l'étendue de la réserve de recrutement aux besoins des services.

Les Médiateurs fédéraux ont repris contact avec le Selor et ont demandé pour au plus tard mi-janvier 2011 une réaction à la proposition visant à remédier à cette situation et de prendre des mesures pour éviter de tels problèmes à l'avenir.

Nous vous tiendrons informés...

Stijn BRUYCKER
Président du Sous-secteur de Bruxelles

RAPPEL

Les résultats de la 1ère partie de la sélection comparative de promotion vers le niveau B organisée par le Selor sont maintenant connus. Nous profitons de l'occasion pour souhaiter bonne chance à tous les lauréats de cette épreuve générale pour leur 2ème partie spécifique au Selor. Afin de vous préparer au mieux à l'épreuve complémentaire qui aura lieu par la suite en juridiction, le SLFP Ordre judiciaire, conscient de l'importance de la réussite de ses affiliés, organisera pour la troisième fois consécutive une formation le 22 février 2011 à 13h00.

Cette formation aura pour thème :

« LA PRÉPARATION À L'ÉPREUVE ULTIME DE SÉLECTION »

et aura lieu dans nos locaux, Galerie du centre, Bloc II, 4ème étage, rue des fripiers 15-17 à 1000 Bruxelles.
Si vous souhaitez mettre toutes les chances de votre côté pour progresser dans votre carrière, quel que soit votre niveau, rejoignez-nous.
Souvenez-vous, lors des dernières épreuves, le taux de réussite des participants à notre formation était bien plus important que le taux général.

Pour plus d'informations, contactez notre coordinateur- secrétariat national, Monsieur Pascal Nulluy au numéro suivant : 0495/64.44.51.
Vous trouverez le bulletin d'inscription sur notre site internet www.oj-slfp.be (rubrique Home).

Températures froides

Températures minimales au travail

La vague de froid qui a sévi sur notre pays peut rendre les conditions de travail de certains travailleurs plus difficiles.

Législation (généralités)

Pour les locaux fermés occupés de manière permanente par du personnel au travail, il existe des températures minimums, dépendantes du type d'efforts physique nécessités par le poste de travail en question.

- pour le travail très léger, il y a déjà un problème par une température de 20°C ;
- la température acceptable descend jusqu'à 18°C en cas de travail léger ;
- pour le travail mi-lourd la limite est de 15°C ;
- pour les travaux lourds de 12°C.

Ces températures doivent être mesurées au moyen d'un thermomètre " sec " qui la plupart du temps donne des températures plus élevées qu'un thermomètre ordinaire.

Pour les travaux en locaux ouverts ou à l'air libre, il n'existe pas de minimum de température. Il doit cependant y avoir suffisamment d'appareils de chauffage entre le 1er novembre et le 31 mars en ces lieux.

Dès que la température descend en dessous de 5°C ou lorsque les circonstances l'exigent, ces appareils doivent également être utilisés.

Lorsque la température extérieure descend en dessous de 5°C, l'exploitant ne peut employer du personnel au comptoir, à l'extérieur ou près du magasin.

En cas de température extérieure de moins de 10°C, ces travailleurs doivent disposer d'un chauffage suffisamment puissant ou d'une autre possibilité pour pouvoir se chauffer. De plus, ils peuvent seulement travailler sur un plancher évitant ainsi tout contact direct avec le sol et être protégés autant que possible des intempéries.

En cas de problèmes, contactez votre délégué syndical.

Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

SLFP groupe ALR

EUROPE

MATERNITÉ
LE CONGÉ DE MATERNITÉ SERA-T-IL ALLONGÉ? (SUITE)

Dans notre édition du mois de décembre 2010, nous vous avons informés que le Parlement européen avait voté le rapport d'Edite Estrela, visant à allonger le congé de maternité à 20 semaines avec plein salaire, moyennant la possibilité pour les Etats membres qui disposent de congés familiaux spécifiques, tel que le congé parental, de prendre en compte 4 semaines de ces congés pour le calcul des 20 semaines, à condition qu'ils soient rémunérés à 75% au minimum.

En date du 06/12/2010 les ministres européens en charge de l'Emploi ont opposé, à une très large majorité, une fin de non recevoir à l'ambition du Parlement européen de porter à 20 semaines intégralement indemnisées le congé de maternité en Europe.
"La grande majorité des Etats membres considère que, en proposant cet allongement du congé de maternité, le Parlement européen est allé trop loin dans sa proposition.
Le 10 octobre dernier, le Parlement européen s'était prononcé pour une extension du congé de maternité de 14 à 20 semaines intégralement payées, ainsi que la création dans toute l'Europe d'un congé de paternité de deux semaines.

Rejet massif des ministres

Débattant pour la première fois de l'ambition du Parlement, les ministres européens ont massivement rejeté cette extension du congé de maternité.

Un compromis possible ?

S'ils refusent les 20 semaines, une large majorité des pays membres appuierait toutefois la proposition de la Commission européenne, qui avait proposé de faire passer le congé de maternité de 14 à 18 semaines, mais sans indemnisation à 100% du salaire.

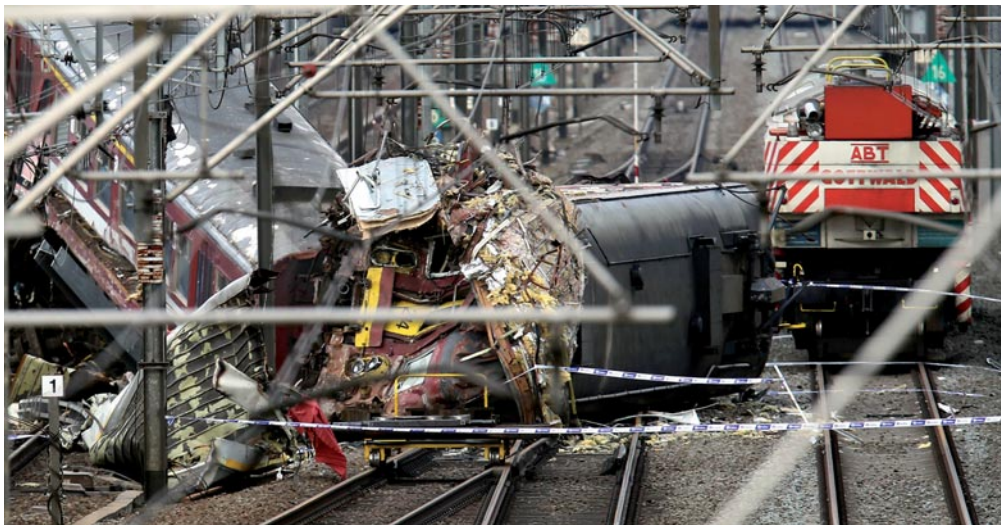
Le dossier va maintenant être repris par la présidence hongroise de l'Union européenne qui prendra en janvier 2011 le relais de la Belgique pour six mois

A suivre.

SLFP groupe ALR

La catastrophe de Buizingen : un an déjà!

Le 15 février 2010 à 8h30 la nouvelle tombait: deux trains de voyageurs entraient en collision à hauteur de Buizingen. Bilan de cette catastrophe: 19 morts et des dizaines de blessés graves, la pire après Pécrot en 2001 qui avait fait 8 morts. Ces traumatismes resteront encore longtemps gravés dans la mémoire des cheminots et des usagers!



Compte tenu de la gravité et de l'importance de la situation, la Chambre des Représentants a nommé une Commission spéciale « Sécurité du rail » chargée d'examiner cette affaire.
Suite à la chute du gouvernement Leterme, cette Commission a été stoppée dans ces travaux mais depuis a été remise en place, à la demande des partis, pour terminer cette mission et rédiger un rapport final.
A cet égard on peut regretter que les membres de la première Commission (à de rares exceptions) ne se retrouvent pas dans la seconde Commission ce qui constitue un déficit d'expérience certain.

La Commission spéciale « Sécurité du rail »a auditionné de nombreuses parties dans ce dossier complexe (Ministres, syndicats, administrateurs, experts, organismes ferroviaires, commissaires du gouvernement, etc.).

Que peut-on tirer comme bilan provisoire?

- Les rapports des experts belges et européens mettent tous en évidence l'absence d'une culture de la sécurité entre 1982 et 2002 dans le chef des responsables de la SNCB et des ministres de tutelle successifs;
- Les différents ministres (sauf Madame Durant) ont surtout mis l'accent sur l'autonomie de gestion de la SNCB (donc du choix en matière de sécurité), les difficultés budgétaires de l'époque, la priorité de la sécurité aux passages à niveau et le financement du projet du TGV;
- L'absence de réaction du Commissaire du gouvernement;
- La lenteur et les tergiversations dans le choix et la mise en pratique d'un système de sécurité;
- Le choix (économique?) d'un système propre à la SNCB qui ne répond pas aux normes européennes et qui devra tôt ou tard être transformé (ETCS). Mais en attendant il est trop tard pour faire marche arrière donc il faudra continuer à installer TBL1+;
- Le manque de leadership et le manque de coordination, entre les différents acteurs de la mobilité (Infrabel, Holding, SNCB, SPF Mobilité, SSICF)
- Les difficultés à voir clair dans les comptes du groupe SNCB tant la situation est complexe: la dotation de l'Etat pour les missions de service public a-t-elle toujours été bien utilisée? Quid des dépenses de prestige?

Conclusion:

Nous attendons avec impatience le rapport final de la Commission et ses recommandations en espérant que celles-ci seront objectives, créatives et surtout suivies d'effets concrets sur le terrain.
En clair il faudra que le monde politique et le management assument pleinement leurs responsabilités.

Jacques Joie,
Secrétaire Fédéral

© SMITS

Suite au drame de Buizingen, la Chambre des Représentants avait nommé une Commission spéciale « Sécurité du rail »

Analyse du système ERTMS (European Rail Traffic Management System)

Fin janvier les membres de l'ETF se réuniront à Rome pour examiner les conclusions des enquêtes menées par plusieurs syndicats (dont le SLFP Cheminots) dans différents pays sur ce système (dont fait partie l'ETCS), ses implications sur l'emploi et les conditions de travail. Enfin pour adopter une position commune sur ce système de management futur pour le secteur ferroviaire.
Le SLFP Cheminots sera présent et vous tiendra au courant des conclusions de ce séminaire dans une prochaine édition.

Décès Incapacité Invalidité

Métiers de la défense et de la sécurité civile…
Leur papa n'est pas toujours en lieu sûr,
eux NON PLUS.

Contrat de prévoyance

Couvre tous les risques, en tous temps, tous lieux et toutes circonstances !

Ce contrat peut également servir de garantie pour votre prêt hypothécaire.

Votre bureau en Belgique
AGPM, boulevard A. Reyers 10 bte 2
1030 BRUXELLES
Tél. : **02 726 20 49**
info@agpm.be - www.agpm.be

VI CdP BELR121 - Crédit photo : Jupiterimages

Demande de renseignements

A remettre à votre bureau de représentation AGPM ou à renvoyer à l'adresse suivante :
AGPM, boulevard A. Reyers 10 bte 2 - 1030 BRUXELLES

☑ **OUI**, je souhaite, obtenir plus de renseignements concernant le **Contrat de Prévoyance.**

Nom ..... Prénom ..... Age .....
Adresse ..... Code postal .....
Localité ..... Téléphone .....
E-mail .....
Unité / Service .....
❑ vivant seul ❑ marié ❑ cohabitant ❑ enfant(s) à charge

❑ **OUI**, j'accepte de recevoir des informations et des offres commerciales de l'AGPM via mon adresse électronique.

Pour vous, on s'engage jusqu'au bout

AGPM

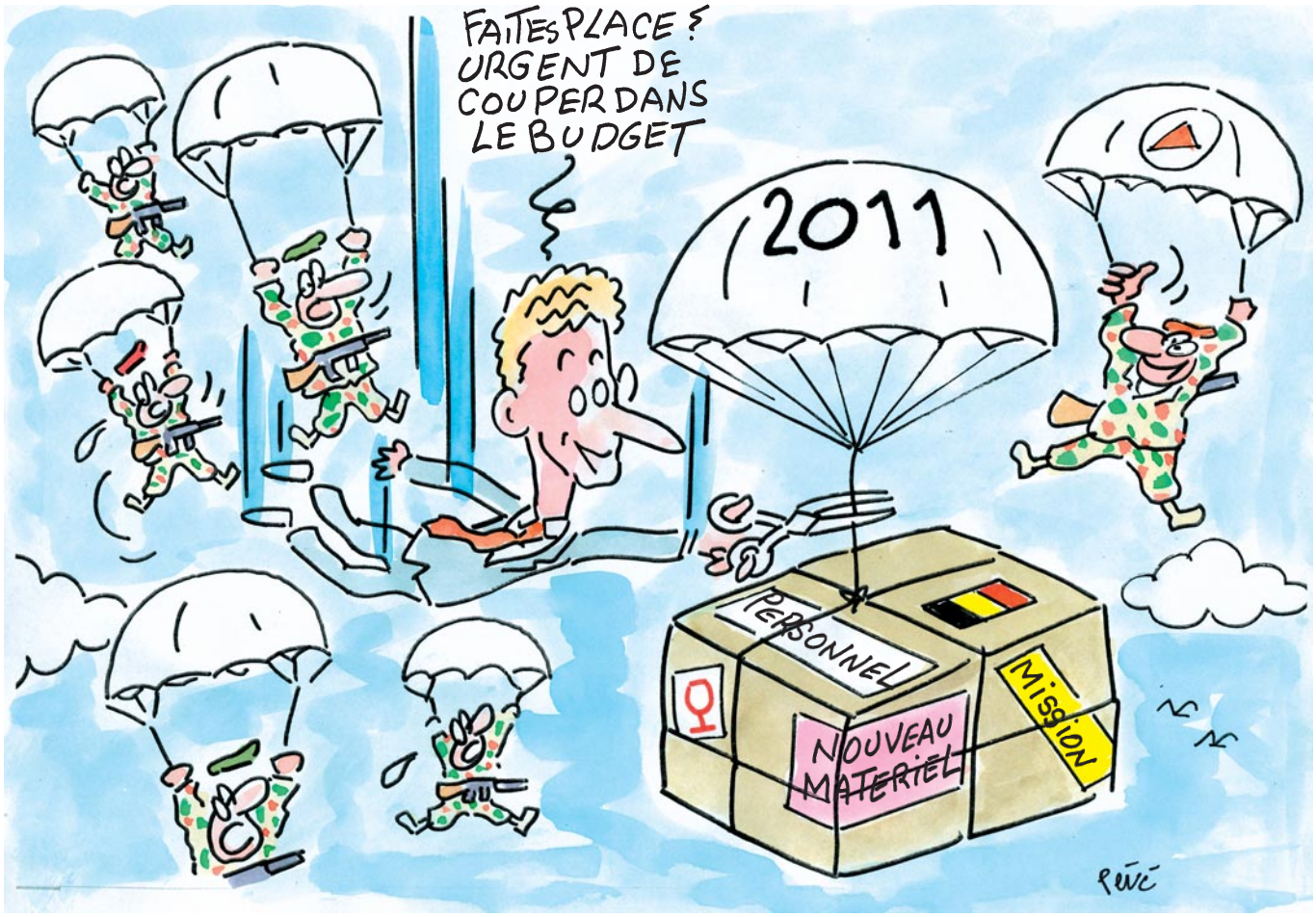
***AGPM Vie** : Société d'assurance mutuelle de droit français à cotisations fixes régie par le Code des assurances*
SIRET 330 220 419 00015 - 6511Z NAF 660A - Rue Nicolas Appert 83086 TOULON CEDEX 9 FRANCE

Conformément à la loi du 6 janvier 1978 dite «informatique et libertés», le fichier de données constitué est exclusivement utilisé pour les besoins de la gestion des activités et des partenariats du Groupe AGPM qui s'interdit de le louer ou de l'échanger, préservant ainsi le caractère confidentiel des éléments communiqués. Vous pouvez toutefois vous opposer à leur utilisation à des fins commerciales en cochant la case ci-contre ❑. Vous disposez également d'un droit d'accès et de rectification qui peut être exercé auprès de son Président-directeur général, responsable du fichier, en vous adressant à : Groupe AGPM - Correspondant Informatique et Libertés rue Nicolas Appert - TOULON CEDEX 9.

éditorial

Erwin DE STAELEN, *Président*

Une impression de "déjà vu"



La nouvelle année était à peine entamée que les journaux regorgeaient de la dissension entre le ministre de la Défense De Crem et le chef de la Défense (CHOD) Delcour. Dans sa lettre de Nouvel An, dont le contenu a fui dans la presse, le général Delcour exprimait son mécontentement au sujet de certains dossiers politiques et son inquiétude concernant l'avenir de notre département. Que le Ministre et le CHOD ne se trouvent pas sur la même longueur d'ondes, est bien connu. Ces articles de presse du début janvier m'ont donc donné une impression de « déjà vu ».

Les premiers résultats du service militaire volontaire, une réalisation dont De Crem se vante avec plaisir, ne sont pas meilleurs, selon le général Delcour, que ceux des levées normales de volontaires. Le SLFP n'en est pas surpris. Nous avons déjà eu l'occasion de dire que le Ministre ne respectait pas ses promesses dans ce dossier. Nous avons donné notre accord à ce projet, uniquement d'un point de vue social. Quand on crée de l'emploi, nous devons soutenir l'initiative. Mais l'exécution est une autre affaire. Cela vaut aussi pour les résultats. Il reste bien peu des soi-disant centaines de jeunes qui s'étaient inscrits sur le site de recrutement après l'annonce en juillet de l'année passée. Par contre, tout cela coûte beaucoup d'argent au département et la rentabilité se fait attendre. Ceux qui décrochent, même après quelques jours à peine, emportent à la maison l'équipement complet qu'ils ont reçu gratuitement. Comme d'habitude, De Crem rejette cette critique et prétend qu'il est trop tôt pour une évaluation.

>>> *lire suite en page 20*

Sans frontières

Visite de fin d'année aux hommes et femmes en opération à l'étranger.

C'est sous une averse hivernale que l'Airbus de la composante aérienne belge a décollé de Melsbroek pour emmener le général Delcour et une délégation pour le traditionnel passage de fin d'année dans les unités en opération.

Pour le SLFP, ce sont le Président Erwin De Staelen et membre de la direction Christian Carlaire qui ont participé à ce voyage. Leur impression générale : ***« Un voyage riche d'enseignements »***. Les objectifs de cette mission étaient d'aller à la rencontre des détachements déployés en Afghanistan et au Liban mais aussi de l'équipage de la Frégate Louise Marie. Ils nous relatent l'un comme l'autre ce qu'ils ont vécu lors de ce déplacement.

GOOD MORNING AFGHANISTAN

Kunduz

Arrivés sur l'aéroport de Kunduz, nous sommes directement emmenés sous bonne escorte dans un bloc où nous rencontrons des membres des différentes unités participant à l'OMLT. Après le discours du général Delcour et la remise de présents à chaque membre du détachement, la délégation a pu écouter et parler avec tous les militaires présents. De ces discussions il apparaît que la nature particulière et la durée assez longue sont les éléments contraignants particuliers de la mission OMLT. La détermination déclarée présage que cela pourrait de nouveau bien se dérouler. Après 30 minutes de conversation nous regagnons notre avion.

Kaboul

A peine débarqués, sur le tarmac de l'aéroport de KAIA, nous sommes conduits par bus vers un bloc où se trouve l'unité "LIBERATION". Là nous sommes accueillis par deux de nos collègues qui nous informent au mieux de ce qui s'est passé durant le séjour à KAIA. Après le discours du CHOD, nous sommes interpellés par des affiliés qui nous remercient de l'intervention de notre organisation afin de les aider à obtenir, avant leur départ, des protections auditives appropriées. Nous leur rappelons que tout affilié qu'il soit en unité ou en opération n'est jamais seul et qu'il peut compter sur une organisation composée de délégués locaux et permanents qui n'ont qu'un seul but : les aider. Au moment du départ, Erwin De Staelen est salué chaleureusement par le Chef de Corps de l'unité "LIBERATION". Nous repartons au plus vite car la journée est loin d'être terminée.

Kandahar

Le président Erwin De Staelen en conversation avec Tom Van Dyck et Wesley Van Derwildt (deux délégués SLFP).

Au milieu de l'effervescence des activités aériennes de la base, nous sommes emmenés vers le détachement belge. Ce détachement est composé par les membres des deux unités de combat de la composante aérienne belge. Ce personnel a l'habitude depuis très longtemps de travailler en complète osmose sur différents théâtres d'opérations. Il ne pourrait en être autrement car pour pouvoir accomplir une mission d'une telle ampleur sur une si longue durée, il faut absolument du personnel hautement qualifié et expérimenté en suffisance. Cet

Christian Carlaire avec l'officier technique du 2W tac

Maurizio Micelli, délégué SLFP

exemple, beaucoup devraient le suivre en comprenant que c'est ensemble que l'on est capable de réussir de grandes choses. La force de notre armée est résolument dans l'union des femmes et des hommes qui veulent avancer. Nous visitons la zone OPS ainsi que la zone de maintenance. Nous discutons avec de nombreux collègues du détachement qui profitent de l'occasion pour nous donner leur impression sur la mission.
L'arrivée d'un F-16 belge de retour de mission annonce notre départ de l'Afghanistan. En route vers le Liban.

Liban

En provenance de l'aéroport de Beyrouth, nous nous dirigeons vers Tikrit où se trouve un détachement franco-belge. Les Belges sont en majorité du 4ème bataillon de Génie d'Amay. Après un briefing on nous présente une simulation d'un accident de déminage.

La démonstration est soigneusement minutée et permet une nouvelle fois de démontrer le très bon comportement de nos militaires déployés. Après cet exercice la délégation a la possibilité de visiter les installations sociales et administratives (chambres, toilettes, sanitaires, infirmerie, bureaux). Les Belges viennent de reprendre les installations et ils ont dû beaucoup travailler pour les rendre plus fonctionnelles. Un grand rassemblement est organisé pour le discours du CHOD et la remise de cadeaux pour les militaires. Comme pour KAIA, deux de nos délégués sont présents. Ils profiteront de notre passage pour nous donner de plus amples explications sur la vie au quotidien dans le camp. Une collaboration franco-belge éprouvée et appréciée. >>>

Jean-Pierre Dubiez, (délégué SLFP) et le lieutenant-général d'Avi Florkin

ATTENTION ! TERRAIN MINÉ

Une impression de "déjà vu" (suite)

Le CHOD a également critiqué la participation à des opérations qui, selon lui, nuit à l'entraînement général des soldats car ceux qui sont en mission ne peuvent pas en même temps suivre l'entraînement. Il a en outre rappelé le tribut psychologique que ces missions dans des régions turbulentes telles que l'Afghanistan imposent aux militaires et à leurs familles. Une raison suffisante pour le CHOD de déplorer que le concept de décompression, notamment le fait de se défaire du stress avant le retour en Belgique, ait été abandonné par le ministre De Crem. Le SLFP regrette aussi cette décision du ministre De Crem et a d'ailleurs exprimé sa déception (voir Argument de novembre 2010). Il n'est absolument pas question d'un « séjour de vacances aux frais de l'employeur ». Mais de préparer les militaires à leur retour dans la situation familiale. La Défense des Pays-Bas et d'autres armées de l'OTAN organisent également de tels « programmes d'adaptation ».
Dans chaque situation d'accident grave ou de catastrophe, un système complet d'assistance psychologique est mis en place à l'égard des victimes directes ou indirectes. Pourquoi pas, dès lors, pour nos militaires qui sont confrontés aux horreurs de la guerre sur le terrain ? Il suffit de se rappeler les images divulguées en octobre 2010, montrant des soldats belges pris dans une embuscade en Afghanistan, un an et demi auparavant. Donc pas une petite guerre de rien du tout.

La plus haute autorité de la Défense ne soutient pas la politique du ministre De Crem, cela est bien clair. Groen ! et Ecolo demandent même que le Chef Défense soit entendu en Commission de la Chambre de la Défense.

La politique de non investissement est un autre point de controverse. L'opération épargne de 130 millions n'a pas fait du bien à la Défense. J'ai dit mon inquiétude à plusieurs reprises déjà, peut-être au point d'ennuyer certaines personnes. La Défense belge ne peut pas prendre du retard par rapport aux autres partenaires de l'OTAN. Et persévérer dans les restrictions est intolérable. Car ce serait au détriment du personnel. Il faut par contre faire des choix judicieux et investir de façon plus efficace et durable. Cela vaut également pour les investissements en infrastructure. Au final, le résultat sera économique.
Le concept du transfert de cent militaires au cadre opérationnel de la police fédérale est aussi un bel exemple de la façon dont la Défense est pressée comme un citron.
Pour éviter tout malentendu, le SLFP encourage le fait de donner des opportunités au personnel et de nouveaux défis dans les carrières. Cependant, si l'objectif est d'approvisionner un autre département avec nos jeunes troupes opérationnelles et que la Défense paie la facture par-dessus le marché, ça c'est dépasser les bornes. En effet, la Défense continuera de payer les salaires de ces militaires pendant cinq ans (à 100% la première année et à 66% les quatre années suivantes). Tout en sachant que le recrutement de jeunes éléments n'est pas évident et que l'attrition atteint 70%, je m'abstiens de donner plus de commentaire.

La toute première priorité est que notre pays retrouve une certaine stabilité et que les dames et hommes politiques sortent de l'impasse afin que nous puissions à nouveau regarder de l'avant et que le personnel reçoive l'attention qu'il mérite.
Nous sommes dans l'attente de ce que l'avenir nous réserve. Nous devons cependant rester réalistes car une nouvelle restructuration nous guette.

Erwin De Staelen,
Présidentr SLFP-Défense

Sans frontières (suite)

Permission de monter à bord

L'Amiral Robyns, Kris Snoeck (délégué SLFP) et Erwin De Staelen

La dernière visite, mais non la moindre est celle du Louise-Marie, un des fleurons de la marine belge, présent dans le port de Dar Es Salaam. Après un exposé sur l'arraisonnement d'un bateau pirate, nous sommes cordialement invités par le commandant de bord à visiter son bâtiment. Une rencontre avec le personnel est organisée sur l'arrière du navire. Cela nous donne l'occasion de parler avec les marins mais aussi les différents éléments présents sur le navire. Erwin De Staelen se fait expliquer par un spécialiste "pathfinder" son rôle spécifique dans cette mission. L'occasion nous est donnée aussi de revoir notre délégué Kris Snoeck que nous avions quitté lors du départ à Zeebrugge quelques semaines auparavant. C'est après la descente des couleurs que s'achève notre visite sur le LOMA.
Avant de quitter le navire nous remercions le commandant de bord pour l'accueil qui nous a été fait.

Un voyage riche d'enseignements

Grâce au contact direct avec les différents acteurs de terrain mais aussi avec les autorités militaires qui ont joué résolument la carte de la transparence, nous pouvons dire que la Défense belge est plus que jamais un outil performant au service de la diplomatie belge. Les synergies développées par les différentes unités de la Défense entre elles mais aussi la

collaboration avec nos alliés font merveille. Lorsque le personnel est suffisamment préparé et bien équipé, la reconnaissance de l'efficacité des militaires belges n'est plus à faire. Cependant, la pénibilité liée au métier de soldat n'est plus à prouver car nous avons pu constater que ces femmes et ces hommes sont exposés à des difficultés qu'ils surmontent généralement grâce à leurs seuls loyauté et professionnalisme. Le SLFP-Défense est depuis toujours extrêmement vigilant à ce qui se passe sur les théâtres d'opérations. Les renseignements qui lui parviennent par ses différents canaux d'informations lui permettent de réagir et d'aider, s'il le faut, ses affiliés déployés à l'étranger.

Pleins feux

Deux nouveaux venus dans nos rangs

Si le SLFP Défense développe sa structure sur le plan local, il faut aussi que l'organisation au bureau principal évolue en même temps. Car c'est une équipe entière qui veille tous les jours à la défense de vos intérêts. Le 16 novembre 2010, Chris Huybrechts et Ronny Stevens ont rejoint nos rangs.

Chris Huybrechts est né à Koersel en 1970.
Il est marié et père de deux enfants. A dix-huit ans, il fait le choix d'une carrière militaire en tant que sous-officier. Après sa formation au Campus Saffraanberg en 1988 et ensuite à l'Ecole de Logistique de Tournai en 1989, il rejoint le 29ème Bataillon Logistique à Ex-la-Chapelle (Allemagne) où il travaille pendant deux ans comme technicien et réparateur armement. Suite à REFORBEL en 1992, la réforme des Forces Armées belges en Allemagne, son unité déménage en Belgique et Chris rejoint la Cavalerie auprès du 2ème Guides à Altenrath (BSD) jusqu'en 1994.
Nouveau changement de décor lorsque cette unité revient également en Belgique. Chris passe alors à l'Infanterie auprès de la 1ere Cyclistes. Il participe avec cette unité à BELBAT XII. Il a ensuite l'opportunité de rejoindre le LogDep à Zonhoven et de travailler au contrat Léopard en tant que chef réparateur armement ainsi que de travailler au Brésil pendant une période de trois mois, dans cette même fonction.
Mais cette unité est supprimée suite à la restructuration et tout déménage au DisC Attr Zutendaal. Chris y reste jusqu'en 2003 et remplit également une mission de six mois au Kosovo en tant que CIMIC Tac Team.
Il choisit alors de passer à l'instruction au CBOS Noord où il travaille d'abord comme adjoint de peloton, puis commandant de peloton et enfin comme CSM.
Peu après son affiliation au SLFP, Chris devient délégué syndical local au CBOS Noord. « Dans mon travail syndical, je défends toujours les intérêts de l'individu et ce par une approche personnelle et confidentielle. Tout en gardant toujours à l'esprit les droits et devoirs des travailleurs et employeurs. Au cours des négociations avec l'autorité, je recherche toujours une situation 'win-win', de sorte que personne ne sorte perdant, » explique-t-il.

Chris Huybrechts

« Après avoir vécu moi-même différentes restructurations successives, le temps était venu de rendre à mon tour service à nos membres dans le cadre de l'actuelle transformation. Car je sais comme c'est parfois difficile. Grâce à mon expérience de travail 'en commun' avec les autres et dans différentes armes, j'ai une bonne perception des gens. »

Ronny Stevens

Chris Huybrechts remplit la fonction de délégué permanent depuis le 16 novembre 2010 et il s'attache, avec ses collègues, à soutenir les intérêts individuels de chacun.

Ronny Stevens est né à Hasselt en février 1969. En 1987, il entre à l'armée en tant que volontaire temporaire auprès du Bataillon Bevrijding à Bourg Léopold comme chauffeur AIFV. En 1989 il pose sa candidature comme sous-officier de carrière auprès des troupes de transmission.
Sa première affectation était le Détachement 10 Bn TTr Wommelgem où il travailla au CTr et où il devint chef de service et responsable crypto. Il fit la connaissance du SLFP en 1997. Ses contacts fréquents avec le siège en vue de résoudre certaines situations difficiles ont conduit à ce qu'il se présente comme candidat délégué du SLFP, en 1999. Le SLFP était pour lui une organisation professionnelle ayant une vision claire et tournée vers l'avenir et offrant un service de qualité. Des valeurs importantes à ses yeux.
Après la fermeture du CTr en 1999, Ronny a rejoint le détachement de Brasschaat et ensuite Peutie. Suite à la dissolution du 10 Bn TTr, en 2002, il muta au 10 Gp CIS à Bourg Léopold, une toute nouvelle unité où il a pu démarrer différents services avec l'aide de ses collègues.
Il a travaillé en tant que chef de service/supervision au Centre régional Service & Support qui est responsable de la Poste Militaire Belge et de tout ce qui concerne IS Mat, consumables, composantes actives et passives pour l'ensemble de l'AOR Leopoldsburg.

« Après avoir travaillé quelques années au CTr, j'ai dû porter des prothèses auditives. Cette difficulté personnelle a intensifié mon intérêt pour les autres. Des accidents de travail ou des maladies professionnelles peuvent avoir de très lourdes conséquences. Il est important que les gens connaissent leurs droits en cette matière. Je mettrai ma fonction de délégué permanent au bureau principal à profit pour donner aide et conseil à nos membres, ensemble avec les collègues » déclare Ronny.

Grève des gardiens de prisons

Préavis dans les prisons

Le préavis de grève introduit par le SLFP Police, dans le cadre de la grève des gardiens de prison de Saint-Gilles, a été négocié en présence des représentants des ministres de l'Intérieur et de la Justice.

© SMITS

Alors que les négociations entre la Justice et les gardiens de prisons, ne se tiendraient que l'après-midi après les négociations du Secteur Police, il paraissait clair qu'aucune solution ne serait proposée pour les policiers.
A notre question de savoir pourquoi les négociations avec les gardiens de prison n'avaient pas encore eu lieu, il nous a été répondu que l'agenda ne permettait pas un autre déroulement des événements. Donc ... notre sentiment que la situation des policiers n'est pas vraiment une priorité n'en était que plus fort encore, d'autant plus qu'en cas d'échec des négociations, les policiers seraient alors requis. Le ministre de la Justice a d'ailleurs été très clair à ce sujet aux nouvelles de VTM : le remplacement des gardiens de prison est une tâche légale de la police, selon lui, et ce sans équivoque possible.
Cependant, c'était compter sans l'avis de la ministre de l'Intérieur et des organisations syndicales du secteur.

Nous souhaitons féliciter, au nom de beaucoup de policiers, Madame Turtelboom, ministre de l'Intérieur, et la remercier pour son soutien à l'égard des policiers, dans l'intérêt du service policier à la population. La ministre de l'Intérieur a eu du courage politique et a pris ses responsabilités !

Nous remarquons en plus que beaucoup de citoyens et d'associations d'indépendants en ont marre de cette situation récurrente et totalement contradictoire avec le fameux principe « Plus de Bleu dans la rue », le dévoyant en « Plus de Bleu en prison qu'en rue ! ».
Nous invitons les Bourgmestres et les Chefs de corps concernés à envoyer un signal très fort vers la Justice, en soulignant qu'ils veulent voir revenir les policiers à leurs tâches policières, au service de la population et de sa sécurité.

Vu qu'il n'y a eu aucune solution concrète proposée aujourd'hui, et vu que les policiers durant toute l'année ont été obligés et « réobligés » d'investir les prisons – et considérant que cela peut encore durer longtemps, le préavis de grève du SLFP Police a été maintenu.

De Plus, à Lantin, le SLFP Police n'éructe pas inutilement comme certains de ses partenaires, il agit ! Le SLFP Police en a marre de voir les policiers passer Noël et Nouvel An dans les prisons. Il n'est pas normal que les policiers paient la facture du dysfonctionnement dans le dialogue social du secteur des prisons. Il n'est pas normal que le service policier à la population – en cette fin d'année où toutes les forces sont bien nécessaires – soit galvaudé parce qu'un ministre refuse un débat, gênant pour lui.
Nous ne jugeons pas de la pertinence des revendications des gardiens de prison, mais après trois années consécutives de mouvements déclenchés comme par hasard en fin d'année, la coupe est tout à fait pleine.

Directement après avoir appris que les gardiens de prison de Lantin ont démarré un mouvement de grève sauvage "qui pouvait durer des semaines", le SLPF-Police a aussi introduit un préavis de grève pour toutes les zones de police locale et la police fédérale de la province de Liège.
Hélas, nous sommes tenus, nous, à des délais légaux et à des procédures précises qui excluent toute forme de grève sauvage à la police. Mais la pression importante que nous avons mise sur le ministre de la Justice l'avant-midi, a été suffisamment importante pour que les gardiens de prison ne maintiennent pas leur grève durant deux semaines comme ils l'avaient pourtant prévu.
C'est rare mais c'est pourtant vrai, la Justice bouclait un accord l'après-midi avec les gardiens de prison et ceux-ci recevaient des moyens supplémentaires de 27 EFT ... Cette bonne nouvelle nous a été confirmée ensuite en avant soirée lors d'une réunion extraordinaire du Comité de négociation des services de police (qui nous avions exigée). La grève des gardiens de prison s'est alors terminée.
Si d'autres prisons devaient partir en grève comme certains l'ont annoncé, le SLFP-Police agira en conséquence et déposera un préavis de grève pour les services concernés (et cette fois, en concertation avec le SLFP-Justice, pour pouvoir coupler plus facilement les actions des gardiens et les nôtres, en fonction des délais légaux).

Vincent GILLES - Président National

Vincent HOUSSIN – Vice-président National

PLUS DE CAPACITE POUR LES CIC'S

Au comité de négociation du 15 décembre 2010 le préavis de grève concernant le manque de capacité du CIC du Luxembourg a été discuté.

Lors des négociations nous avons pu obtenir ce qui suit :

- Augmentation de la capacité des CTN (Calltakers neutres) dans le cadre du recalcul de la charge de travail. (pour le moment 33% du calltaking est encore effectué par des policiers au lieu des 25% prévus)
- Engagement externe de minimum 1 OPS par CIC (par le biais d'un erratum dans la mobilité actuelle) avec la possibilité d'engager plus de personnel en interne ce qui n'aura pas d'influence sur le budget de la police fédérale. Tous les modalités seront présentées en détail au groupe de travail syndical vers la mi-février.

Dans le cadre des négociations le SLFP police a décidé de maintenir le préavis de grève qui court mais de ne pas passer à l'action, veillant ainsi à la tenue des promesses.
Le SLFP Police a averti, déjà au courant du mois de novembre 2009, les autorités des suites de l'érosion opérationnelle de la police fédérale.

Si les mesures d'augmentation en capacité des CIC's ont des conséquences déficitaires dans d'autres services de la police fédérale, le SLFP Police n'hésitera pas à réagir.

Johan Dewil

Vice Président Province du Limbourg.

Sécurité dans les stands de tir :

« Management créatif ? »

Depuis de nombreuses années, nous nous posons de sérieuses questions à propos de la sécurité, l'entretien et les installations des stands de tir.

Les responsables des services qui doivent s'occuper de l'entretien de ces stands de tir se permettent beaucoup de choses avec les bases légales. C'est à un tel point qu'on laisse évacuer des déchets dangereux par des membres du personnel qui ne sont pas formés à cette fin, par exemple des personnes qui normalement s'occupent des espaces verts, et sans qu'on leur donne des moyens minimum de protection. "Management créatif" ?

Il est impératif que l'entretien soit confié à une firme spécialisée, par le biais d'un contrat d'entretien avec une obligation de résultat.

Il est aussi important qu'un changement de mentalité et d'attitude intervienne au niveau management et gestion du corps, là où trop souvent, on ne prend pas au sérieux les aspects liés au Bien-être dans le travail policier.

Lorsque depuis des années, on prête bien peu d'intérêt aux remarques des membres du Comité de prévention tout autant qu'à celles des Conseillers en prévention, on met visiblement en danger la vie des utilisateurs. C'est évidemment tout à fait inacceptable pour le SLFP-Police qui exige de la part de la ministre de l'Intérieur une enquête sérieuse.

Il nous paraît nécessaire que les contrats avec des firmes spécialisées soient signés, il est nécessaire à nos yeux que les moyens soient prévus pour assurer l'entretien des éléments d'un stand de tir comme le piège à balles, les souffleries, le système d'aspiration, ...avec l'évacuation des déchets dangereux inhérents au tir. Mais les "managers créatifs" se refusent à le faire pour de simples raisons budgétaires.

Suite à l'incident du Quartier GERUZET, des constats incroyables ont été opérés. C'est donc probablement un miracle qu'il n'y ait pas eu plus de victimes.

Sachant que l'année passée, il y a déjà eu un incendie, on peut raisonnablement conclure que les responsables de la sécurité n'ont pas pris leurs responsabilités mais en plus n'ont tiré aucune leçon de ce précédent incident.

(Le 3 décembre 1989, douze personnes sont décédées et trois autres ont été grièvement blessées dans l'incendie du stand de tir privé « CLUB 109 » à JETTE.)

Mais le problème va bien plus loin que cela. En 2006, la circulaire ministérielle GPI48 a été diffusée. Il s'agit de la réponse à de nombreuses questions en terme d'entraînements au tir, de formation, de contenu, de nombre de sessions, et la durée de celles-ci. Cependant, en ce qui concerne l'infrastructure et le nombre de cartouches, les choses ne sont pas très claires.

Alors que la police fédérale dispose d'un certain nombre de stands de tir, ce n'est pas du tout le cas pour les polices locales. Nous savons que la situation y est encore plus inimaginable et donc plus dangereuse aussi.
Une enquête orientée vers l'évaluation de la qualité des stands de tir policiers a été développée en 1994 aux Pays-Bas. En voici les conclusions synthétisées :

Nombre total: 105 stands de tir ;
Mis hors service : 10 ;
Objet de l'enquête : 95 ;
Avis de mise hors service : 62 ;
Avis de rénovations nécessaires : 23 ;
Répondant aux normes dec/856: 10.

Il est urgent de faire semblable inventaire en Belgique, et une enquête de conformité s'impose. Il faut aussi penser de manière urgente aux normes minimales obligatoires (!!) en matière de sécurité, de façon à développer une approche uniforme, et une application des mesures à prendre tout autant uniforme en matière de construction et d'usage des stands de tir, en vue de garantir la sécurité des utilisateurs.

Nous allons demander l'inscription de ce point à l'ordre du jour du Comité de négociation des services de police en extrême urgence, en exigeant des mesures urgentes de la part de la ministre de l'Intérieur.

Vincent HOUSSIN
Vice-président National

Copernic pour les policiers: le SLFP-Police passe à l'action !

Un jugement intervenu fin septembre a provoqué une énorme attente de la part des policiers en ce que cette décision judiciaire détermine que les policiers ont droit, avec effet rétroactif jusqu'en 2002, à un pécule de vacances calculé comme à la Fonction Publique. On parle d'une correction à leur avantage de 10.000 € en moyenne. Pour le moment, seuls les demandeurs à l'origine de cette décision (+/- 1.800 policiers) sont concernés, mais plus de 28.000 autres policiers sont en attente de cette régularisation.

Le SLFP-Police, le plus grand syndicat du secteur policier, a une obligation de service vis-à-vis de ses membres et doit, si ce n'est pas par la négociation alors c'est pas la voie juridique, faire que ce droit devienne réalité.

Après avoir vainement invité le gouvernement à négocier, celui-ci ayant refusé parce qu'en affaires courantes, le SLFP-Police n'avait plus qu'une voie utilisable : la citation collective.

Dès lors, le SLFP-Police a déposé une citation de 11.000 noms, les premiers débats auront lieu le 31 janvier 2011.

Vincent GILLES - Président National

UTILISATION D'UNE CARTE 10-VOYAGES DE LA SNCB POUR LE PERSONNEL CALOG

Durant le Comité Supérieur d'octobre 2010, un problème a été évoqué concernant le refus d'acceptation des cartes de 10 Voyages par certains accompagnateurs de train, et ce dès qu'elles sont utilisées par du personnel Calog.

Le Directeur Général, Jean-Marie Van Branteghem, en a pris note, et a contacté la direction de la SNCB, avec les résultats suivants:

- La convention signée avec la SNCB, du 11.08.2003, parle du "personnel de la Police Fédérale", Calog compris
- En théorie ce problème devrait être aplani, mais dans la pratique, il se peut qu'il y ait encore des problèmes avec certains accompagnateurs de train qui n'auraient pas été mis au courant

Si le problème devait se représenter, il y a lieu de demander à l'accompagnateur de train, de prendre immédiatement contact avec Monsieur Christophe Schaukens (SNCB Mobilité), responsable de ce dossier.

Albertine Sauwens
Collaboratrice Calog
Traduction : Roger Parade

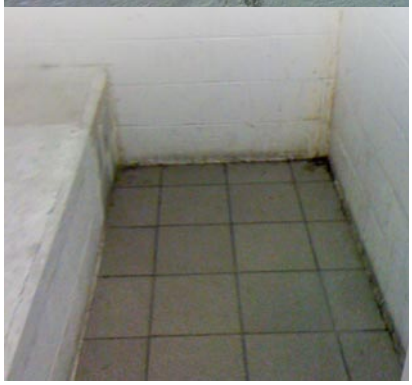
Quel avenir pour le COMPLEXE CELLULAIRE PORTALIS ?

Nous vivons au 21ème siècle, paraît-il, et notre autorité ne parvient pas à trouver une solution afin de régler durablement les problèmes que rencontre quotidiennement le personnel policier qui travaille dans ce bâtiment dans des conditions lamentables.

© SMITS

Depuis l'ouverture de ce complexe, des voix s'élèvent afin d'attirer l'attention sur ces conditions. Mais aucune décision n'est prise, et aucune solution proposée. Nos collègues subissent notamment :

► Un mauvais fonctionnement de l'air conditionné. Ce qui a pour conséquence une température excessive dans le complexe. De plus, la lumière du jour n'entre jamais dans les locaux.



► Les cellules ne sont pas correctement nettoyées ; ce qui est néfaste pour la santé. Les déjections des détenus se retrouvent souvent sur les murs des cellules. Ce qui, comme vous pouvez vous en douter, laisse planer une odeur insupportable dans tout le complexe. Ce manque d'hygiène flagrant agissant sur la santé de nos collègues.

► Les finitions entre les murs et le plafond ne sont pas terminées. Ces lacunes de finition permettent aux détenus d'y déposer des cigarettes, lames et autres drogues qui n'auraient pas été retrouvées durant les fouilles. La sécurité étant elle aussi mise à mal.

► Il n'y a que quatre toilettes pour 40 cellules. Le personnel présent est, dès lors, obligé de faire la navette, de manière constante, entre les cellules et les sanitaires. De là découle bien sûr un risque de rébellion, voire d'évasion.

Le Comité « P »

Lors de l'entrée en service du complexe de cellules, le Comité « P » avait émis un rapport soulignant notamment : « dans les infrastructures du complexe 'Portalis', nous relevons plusieurs irrégularités de conception ». Ce rapport ayant été envoyé aux autorités dont relève le complexe. Il précise encore qu'il est impératif de remédier aux divers problèmes relevés, et ce, avant l'utilisation du bâtiment. Le personnel attend toujours que ces irrégularités de conception disparaissent.

Et maintenant ?

La zone de Police Bruxelles-Capitale-Ixelles, principal fournisseur du personnel travaillant dans le complexe, a, lors d'un comité de concertation de base, évoqué les conditions de travail de nos collègues, avec les syndicats. Le but étant bien sûr de les améliorer. Mais aucune solution n'a pu être apportée. Du fait que le bâtiment 'Portalis' en tant que tel, est à la charge du SPF Justice et non de l'Intérieur.

Le SLFP-Police a donc déposé un préavis de grève concernant ces locaux. Par cette voie, toutes les parties, aussi bien la Justice que l'Intérieur, doivent se retrouver autour d'une table afin de négocier une solution.

Indigne d'une démocartie

Il est clair que le complexe de cellules du 'Portalis', est indigne d'une démocratie. Et ce constat est valable aussi bien pour les gens qui y travaillent dans des conditions effroyables que pour les détenus qui y transitent et y résident dans des conditions avilissantes.

Peter Vanisterbeek
Directeur national de l'Information
Traduction : Roger Parade

Assemblée générale de la Région Bruxelles-Capitale

Ce 10 janvier 2011, la section de la Région Bruxelles Capitale a tenu son Assemblée Générale annuelle. Comme à l'accoutumée tous les délégués de la région y étaient conviés, tout comme les Président et Vice président nationaux.
Le Président et le Vice-président (Luc Boone) ont également tenu à remercier l'assemblée pour tous les efforts fournis afin de faire grandir la section, qui est en route vers le chiffre symbolique de 5.000 membres. Des remerciements ont également été adressés à l'assemblée pour le travail de dépouillement et de classement des mandats, dans le cadre de Copernic.

Roger Parade

Luc Boone et Olivier Bourguignon

Lors de son discours, le Président régional (Olivier Bourguignon) a notamment mis à l'honneur le travail de deux délégués ayant une longue carrière syndicale à leur compteur, à savoir Albert Desamblanx (à gauche) et Jean-Claude Verstraeten (au centre), et ce, pour leur travail tout au long de leur carrière. Et celle-ci est encore loin d'être terminée. Une attention particulière a également été portée à Johan Leynen (à droite), nouveau webmaster de la section, en rapport avec le tout nouveau site monté de toutes pièces par ce dernier.

© SMITS

éditorial

Comment descendre une mouche avec un bazooka

Il nous arrive, heureusement peu fréquemment, d'être confrontés à la mauvaise foi de certains Pouvoirs organisateurs (PO) d'enseignement. Dans le cas vécu par l'une de nos affiliées, institutrice dans l'enseignement primaire, il est difficile de ne pas avoir le sentiment douloureux que les procédures mises en place par une commune et ses conseils, ne visent pas à tenter de descendre une mouche avec un bazooka.

La carrière enseignante n'est pas toujours sans accroc. Ainsi cette jeune enseignante vit-elle au jour le jour une bien pénible confrontation avec son PO qui entend la liquider. Les moyens utilisés par la commune en cause sont, vous en conviendrez, sans mesure raisonnable face à une jeune enseignante qui tente de remplir sa mission avec rigueur et dévouement. Le SLFP-enseignement est associé à sa défense. Avec un succès retentissant.

Antécédents de la procédure

L'enseignante en cause dans ce dossier avait déjà fait l'objet d'une première tentative de licenciement par le Pouvoir Organisateur en juin 2007. Cette décision de licenciement avait toutefois fait l'objet, dans le cadre de l'article 25 du statut du 6 juin 1994, d'un avis défavorable rendu par la Chambre de recours saisie du recours introduit par Madame P.

Madame P. étant prioritaire, cet avis liait le Pouvoir Organisateur, qui n'a dès lors pas maintenu sa décision de licenciement.
La Commune n'a en réalité jamais admis la décision de la Chambre de recours. Rien n'a été fait pour aider la requérante. Au contraire, depuis 2007, la partie adverse n'a pas cessé de :

- solliciter auprès des directions et de l'inspection ;
- changer régulièrement l'affectation de la requérante ;
- morceler de plus en plus son horaire ;
- négliger d'allouer un budget pour acquérir du matériel propre à l'exercice des fonctions de remédiation, alors que les autres titulaires bénéficiaient d'un budget.

Depuis, la requérante a été victime d'un nombre tout à fait anormal de contrôles et de surveillances de la part des directions des établissements dans lesquels elle a fonctionné ainsi que de l'Inspection de la Communauté française, sur demande de l'autorité communale.

La COPALOC écarte le rapport défavorable

Un *« rapport »* défavorable est établi en mai 2009 à l'encontre de la requérante par sa directrice. La requérante introduit alors un recours à l'encontre de ce *« rapport »* auprès de la CoPaLoc.

La CoPaLoc décide d'écarter ce rapport en ces termes :

> *« Suite à l'examen par les membres de la CoPaLoc siégeant en Chambre de recours, nous vous informons que la CoPaLoc considère que le rapport de votre directrice* ***ne constitue pas un rapport au sens de l'article 30 du décret du 06.06.1994 mais une fiche d'évaluation****.*
>
> *En conséquence, votre recours est sans objet. »*

La CoPaLoc complète son analyse en proposant au PO d'assister davantage l'enseignante en lui prodiguant des conseils ou en lui montrant des exemples positifs. Au lieu de cela, la partie adverse n'a réalisé que des actions négatives : contrôles, visites de classe, constats de carences, etc.

En juin 2010, le Collège invite la requérante à être entendue par le Collège communal.
Cette invitation est présentée comme un *« préalable à la décision à prendre par le pouvoir organisateur quant à la poursuite ou à la fin de votre désignation au sein de nos écoles communales »*.

La partie adverse entendait donc, par cette audition, d'une part nier totalement la première position de la requérante au classement des temporaires prioritaires, ce qui lui assurait la plus grande priorité pour une désignation pour l'année scolaire 2010-2011 et d'autre part, faire fi des règles de licenciement prévues à l'article 25 du statut du 6 juin 1994.

C'est d'ailleurs en ce sens que le SLFP-Enseignement a immédiatement écrit à la commune :

> *« (...) Il appert de votre convocation, votre intention de déterminer de "la poursuite ou de la fin de la désignation" (sic) de Madame P. au sein des écoles communales.*
>
> *La fin d'un telle désignation reviendrait à signifier à l'intéressée le licenciement d'un temporaire prioritaire. (...) »*

Un PV est rédigé à la suite de cette audition. La commune refuse d'acter les remarques et observations quant à ce PV. Cet épisode démontre une nouvelle fois **le mépris total du statut** affiché par la partie adverse.

Ce n'est finalement que par un courrier recommandé de septembre 2010 que Madame P. est invitée à être entendue par le Collège, dans le cadre de la procédure de licenciement prévue à l'article 25 du statut du 6 juin 1994.

La décision de licencier la requérante est adoptée en octobre 2010. C'est toujours sympathique, cette décision est signifiée par huissier le 13 octobre.

Dissimulation des emplois vacants

En mai 2009, la Commune avait lancé un appel à candidature à la nomination définitive.

Cet appel mentionnait notamment trois emplois vacants d'institutrice primaire. La requérante s'est portée candidate dans les formes et délais à la nomination dans la fonction d'institutrice primaire. Elle figurait alors en ordre utile pour bénéficier d'une nomination et toutes les conditions étaient réunies pour qu'il soit procédé ainsi.

Début septembre 2010, la requérante a appris que Madame X avait été nommée en qualité d'institutrice primaire auprès de la partie adverse. De façon incompréhensible, la requérante n'a quant à elle pas été nommée, alors qu'elle était seconde au classement des temporaires prioritaires.

Il semble donc que la partie adverse ait volontairement « *oublié* » la nomination de la requérante.

C'est par ailleurs de façon totalement incompréhensible que la partie adverse, dans son appel à candidats à la nomination définitive de mai 2010 ne mentionne plus aucun emploi d'institutrice primaire vacant, alors que l'appel précédent en mentionnait trois, qu'une seule candidate a été nommée et que la population scolaire fréquentant les établissements organisés par la Commune était restée stable.

C'est encore de façon totalement incompréhensible que, par sa délibération d'août 2010, la partie adverse mentionne que *« la population scolaire au 15.01.2010 permet l'ouverture d'un emploi vacant supplémentaire dans la fonction d'institutrice primaire »*, sans toutefois nommer la requérante, la première classée, dans cet emploi.

Au vu de ces éléments, il échet de constater que la requérante aurait dû être nommée en qualité d'institutrice primaire. L'article 25 du statut du 6 juin 1994 ne trouve pas à s'appliquer aux membres du personnel nommés.

Deux emplois vacants ont donc « disparu », **sans que la partie adverse n'avance le moindre début d'explication sur cette « disparition ».** Ainsi encore, la partie adverse se soustrait aux obligations que lui impose le statut, à savoir, nommer au premier avril 2010 les membres du personnel prioritaires classés en ordre utile ayant régulièrement posé leur candidature à un emploi vacant en mai 2009.

Une telle attitude est bien entendu inadmissible et doit être sanctionnée par le refus de donner effet à une décision de licenciement ayant été prise en violation des droits statutaires de la requérante.

Juin 2010 : plainte motivée pour harcèlement

Dès mars 2008, le représentant syndical de la requérante devait déjà écrire au Bourgmestre de la partie adverse :

« Monsieur le Bourgmestre,

Je reviens vers vous dans le cadre du dossier de Madame P., et plus particulièrement à l'audition à laquelle je l'ai accompagnée. Je suis le premier ***à regretter que cette rencontre se soit soldée par un refus de dialogue****, non seulement dû à la circonstance imprévue de la présence de la Directrice, au manque de temps prévu pour cette audition, mais probablement surtout aux positions arrêtées de* ***votre échevin en charge de l'enseignement dont les propos grossiers nous ont mis en grande difficulté****. Je suppose que ce propos :* « Si tu joues sur les mots, c'est comme tu veux, bordel de merde », *n'est en rien cautionné par l'ensemble de la majorité.*

Madame P., ***après avoir eu à supporter les tristes évènements professionnels illégaux de l'année scolaire passée****, après avoir été* ***le seul membre du personnel*** *enseignant des écoles communales* ***soumis à un contrôle inquisitoire permanent de la part de sa direction****, venait pourtant vous rencontrer avec enthousiasme, forte de ce que, dans son rapport, l'inspectrice de la Communauté française avait épinglé un nombre important de faits positifs mettant en valeur les qualités de son enseignement. Sans estimer devoir répondre de reproches comme écrit dans votre convocation, rien ne permettant en effet de faire référence à des reproches, en toute humilité, elle désirait évoquer son souhait de suivre les suggestions avisées d'ordre purement pédagogique, solliciter la contribution du conseiller pédagogique du secteur d'inspection et s'inscrire dans la logique de formation continuée qui lui serait proposée.*

Je déplore cette situation et, en ma qualité de délégué syndical de Madame P., ***je regrette que n'ait pas pu se mettre en place un processus qui, si nous n'avions pas été abusés et malmenés, aurait sans doute pu contribuer à permettre à mon affiliée d'exercer son métier en plus grande sérénité.***

Les questions posées par l'échevin : « N'as-tu pas bien compris ? Est-ce que tu as un manque de formation ? », *traduisent, selon moi, une volonté d'infantiliser Madame P., outre qu'elles* ***revêtent un caractère méprisant bien éloigné d'un climat favorable d'écoute et de respect****.*

Je suis pourtant convaincu que la situation devrait s'orienter enfin vers un véritable dialogue qu'empêche visiblement d'aboutir le seul échevin Ecolo par ses sorties grossières et méprisantes qui s'ajoutent aux consignes qu'il a dispensées à la Direction de surveiller à chaque instant les faits et gestes de Madame P. ; et sur ce seul sujet nous aurions beaucoup de choses à dire. (...) »

2. La partie adverse a poursuivi ses méthodes de harcèlement à l'encontre de la requérante.

Il est ainsi très révélateur de lire dans un courrier émanant de la Directrice que :

« Si Melle P. a reçu plus fréquemment mes visites, c'est que le PO souhaitait qu'elle bénéficie d'un accompagnement plus suivi et de conseils réguliers ***au vu des constats antérieurs à son affectation à J.*** *»*

Ceci démontre de façon flagrante que la partie adverse ne s'est en réalité jamais conformée à l'avis rendu le 21 août 2007 par la Chambre de recours. Dès la reprise de fonction de la requérante en septembre 2007, la partie adverse a initié un *« programme »* de mesures de contrôle et de surveillance constitutif de harcèlement.

La requérante a donc dû se résoudre à déposer une plainte motivée pour harcèlement en juin 2010.

En l'espèce, force est de constater que le licenciement de la requérante est intervenu précisément pour des motifs en relation directe avec la plainte, à savoir, une surveillance et un contrôle exagérés, exercés dans le seul but de parvenir à la licencier.

En application de la législation sur le bien-être au travail, la requérante ne peut donc pas être licenciée dans l'attente de la fin de l'instruction de la plainte pour harcèlement.

Examen des griefs retenus par l'autorité

Le premier grief reproché à la comparante est issu d'un courrier adressé par la Directrice au Président de la CoPaLoc. Ce simple courrier est considéré par la Commune comme étant constitutif d'un rapport. Un prétendu rapport non transmis et non signé par l'enseignante...

L'acte attaqué fait, dans un second temps, référence aux *« absences répétées et assez inopinées»* de la requérante.

>>>

Il est essentiel de rappeler à propos de ce grief que le Collège communal ne dispose d'aucune compétence pour porter un quelconque jugement sur les certificats médicaux communiqués par la comparante.

La requérante constate avec satisfaction que la partie adverse reconnaît elle-même *« qu'en aucun cas, le pouvoir organisateur ne pourrait prendre une quelconque mesure à l'encontre d'un agent en raison d'absences pour maladie, justifiées par des certificats médicaux dûment établis »*.

L'acte attaqué se contredit toutefois immédiatement après ce passage et entend finalement tout de même retenir le fait des absences pour maladie de la requérante en considérant que *« il y a lieu de constater que des absences répétées et assez inopinées, fussent-elles dûment justifiées, sont susceptibles d'engendrer une désorganisation importante du service »*.

Ce grief ne pouvait en réalité, comme le reconnaît la partie adverse, pas être retenu pour justifier une mesure de licenciement.

Les rapports d'inspection

Il échet de constater, en toute objectivité, que le rapport du 2 mars 2010 est positif à l'égard du travail effectué par la comparante.
Il est donc inexact d'affirmer, comme le fait la convocation disciplinaire, que le rapport du 2 mars 2010 comporterait *« un avis mitigé »*. Il suffit pour s'en convaincre de lire les conclusions de ce rapport :

> ***L'inspection considère que les aptitudes professionnelles et pédagogiques observées chez Madame P. au cours de la matinée du 9 février 2010 se sont améliorées par rapport aux visites précédentes ;***
>
> *L'inspection considère* ***que les aptitudes professionnelles et pédagogiques observées chez Madame P. au cours de la matinée du 9 février 2010 sont globalement satisfaisantes*** *à l'exception d'un point particulièrement important dans le cadre de sa fonction d'agent affecté à la remédiation : la pratique de l'évaluation formative et de la pédagogie différenciée »*.

Evaluation formative et pédagogie différenciée

S'il suffisait d'improviser pour se convaincre d'être un bon enseignant cela se saurait. Ainsi, certaines techniques pédagogiques sont-elles complexes et difficiles à mettre en œuvre. Il en est ainsi des techniques de pédagogie différenciée et d'évaluation formative comme en atteste le rapport établi en octobre 2009 par le Service général de l'inspection de la Communauté française. Dans ce rapport, il a été constaté qu'en règle générale, les techniques de pédagogie différenciée et d'évaluation formative ne sont pas appliquées par les enseignants en Communauté française :

> *« Les considérations ci-dessous se fondent sur les constats posés par les différents services d'inspection durant l'année scolaire 2008-2009. (...)*
>
> *L'évaluation. La qualité de l'évaluation des acquis des élèves est souvent en lien avec la qualité de la programmation des apprentissages.*
>
> *Par ailleurs,* ***l'évaluation formative est pratiquement inexistante dans l'enseignement maternel, elle est présente, mais d'une façon très limitée dans son fonctionnement, dans l'enseignement primaire. A ce niveau en effet, les erreurs et la manière d'apprendre des élèves ne sont pas exploitées suffisamment****. (...)*
>
> *La différenciation et la mise en place de stratégies de remédiation. Compte tenu de ce qui a été évoqué au paragraphe précédent, on ne s'étonnera pas de constater que celles-ci sont peu présentes. On répétera donc que les productions et donc les représentations erronées des élèves sont peu exploitées en vue de les faire évoluer positivement. (...)*
>
> ***Malgré le nombre réduit d'élèves, l'inspection a relevé, à ce stade, dans les classes observées, peu de mises en œuvre efficaces de pratiques d'évaluation formative, de remédiations et de pédagogie différenciée.*** *»*

Exclue par son P.O. des réunions de concertations pédagogiques Madame P. se retrouve bien seule face à des lacunes qu'elle partage sans doute avec une majorité d'enseignants de son PO et d'innombrables collègues à l'échelle de la Communauté française.

En effet, une charge de surveillance du temps de midi lui est dévolue pendant ces réunions de concertation. Ses fréquents déplacements entre les implantations l'empêchent de participer aux réunions qui sont, de toute manière, prévues quand elle est dans une autre implantation.

Dans sa note de défense, la partie adverse affirme qu' *« on se demande ce qui empêche Madame P. d'obtenir un dialogue avec ses collègues »*. Cette affirmation révèle une méconnaissance de la réalité de l'horaire de Madame P. pendant l'année scolaire 2009-2010

Enfin, c'est de façon inexacte que la partie adverse écrit dans sa note que *« on peut s'interroger aussi quant au fait que les demandes de conseils et de formations complémentaires apparaissant au printemps 2010, ne sont pas intervenues plus tôt »*, alors que ces demandes ont été formulées de façon constante par la requérante à ses directrices et qu'elle a encore été évoquée lors de la COPALOC du 30 septembre 2009.

Dans son droit de réponse du 28 septembre 2009 au rapport du 26 juin 2009 de l'inspectrice, la requérante écrivait également :

> *« Je n'ai reçu aucun outil applicable directement ni de l'inspection, ni de la direction, ni du conseiller pédagogique pour la mise en œuvre des améliorations à apporter à mes pratiques pédagogiques.*
> *Je n'ai pas reçu de la directrice une liste d'échéances pour la mise en œuvre des améliorations à apporter comme le prévoyait Mme l'inspectrice dans son rapport de janvier 2008. »*

Les rapports d'évaluation des Directrices

Il échet donc de constater qu'à nouveau, ce sont les questions pédagogiques qui motivent l'acte attaqué.

La requérante souhaite donc rappeler l'essentiel de l'argumentation dont elle a déjà fait part concernant la même critique de l'inspection, à savoir :

Qu'elle a suivi deux formations (l'une obligatoire en 2008-2009, l'autre sur base volontaire, en 2009-2010) relatives à la pédagogie différenciée et l'évaluation formative ;
Que l'inspection de la Communauté française a constaté en octobre 2009 que ces principes pédagogiques n'étaient généralement pas appliqués par les enseignants en Communauté française ;
Qu'elle a demandé à pouvoir assister à des leçons données par des enseignants pratiquant ces principes pédagogiques, en vain ;
Que les seuls conseils pédagogiques qu'elle a reçus sont ceux donnés sous forme purement théorique par l'inspection en septembre 2009 ;
Qu'elle est mise à l'écart des réunions de concertations organisées par le P.O.
Il est donc bien évident que les reproches formulés à la requérante ont tous trait à des méthodes d'enseignement, qui ne faisaient pas partie du cursus de la requérante à l'école normale. Ce sont d'ailleurs uniquement des carences dans la maîtrise de ces méthodes que l'inspection a pointé du doigt :

Les courriers des parents

Fin de l'année scolaire passée, deux courriers de plainte de parents sont arrivés pour accréditer la thèse du PO. Relevons que ces courriers téléguidés par le PO s'inscrivent en contradiction avec les avis des directions d'école.

La requérante s'interroge :
Sur les connaissances supposées des parents ayant écrit un courrier en matière de pédagogie ;
Sur la raison pour laquelle les parents concernés n'ont jamais fait part de leurs préoccupations à la requérante ;
Sur la raison pour laquelle des parents dont les enfants éprouveraient des difficultés scolaires n'ont pas écrit au P.O. ;
Quant au fait qu'un des deux parents ayant écrit une lettre, dont l'enfant n'a aucune difficulté scolaire, est très actif au sein de la section locale du parti politique de l'échevin de l'instruction publique.

La Chambre de recours

Saisie du recours introduit devant elle par Madame P., la Chambre de recours, après une remarquable plaidoirie de notre Conseil, Maître Vincent DE WOLF, a donné droit aux arguments avancés par Madame P. Le licenciement a donc été rejeté. Cet avis contraignant pour la Commune oblige cette dernière à réintégrer Madame P. dans ses fonctions.

Conseil d'Etat en extrême urgence

Dans un baroud d'honneur, en dépit de la trêve des confiseurs, la Commune a tenté d'obtenir la suspension du prononcé de la Chambre de recours. Là aussi, cette commune, visiblement disposée à écraser l'un des membres de son personnel, vient de se casser les dents. L'affaire ne devrait pas en rester là, mais elle démontre de manière claire la détermination de notre organisation syndicale et son engagement à faire respecter les droits des membres du personnel qu'elle défend.

Le Président,
Guy Larondelle

TOUS RÉSEAUX
Le seuil d'âge

L'ancienneté pécuniaire d'un membre du personnel de l'enseignement est fixée en ne tenant compte que des services valorisables prestés à partir du seuil d'âge dont relève chaque échelle de traitement.

A titre d'exemple, ce seuil d'âge est fixé à 22 ans pour les bénéficiaires de l'échelle 301 (AESI) et à 24 ans pour les bénéficiaires de l'échelle 501 (AESS).

Les services prestés avant ce seuil d'âge ne sont pas admis pour fixer l'ancienneté pécuniaire.

Le décret du 12 décembre 2008 a introduit une dérogation à ce principe : les services accomplis avant le seuil d'âge sont désormais admissibles pour les membres du personnel qui sont entrés en fonction postérieurement au 31 août 2008 ou qui, en fonction antérieurement, n'ont pas atteint le seuil d'âge de leur échelle à cette date.

Il est à noter que cette notion de seuil d'âge ne s'applique pas pour établir l'ancienneté valorisable pour la fixation de la pension.

Georges NOEL
Conseiller

Pension de survie

Les ayants-droit d'un membre du personnel de l'enseignement subventionné ou organisé par la Communauté française, nommé à titre définitif, peuvent percevoir une pension de survie. Il s'agit soit du conjoint survivant, soit du conjoint divorcé ou encore des orphelins. Dans le cas où il y en a plusieurs, la pension sera répartie entre les différents bénéficiaires.

La pension reste attribuable, que le défunt soit lui-même à la retraite lors de son décès, qu'il soit toujours en activité de service ou qu'il ait quitté le service public après sa nomination (sous certaines conditions).

Les droits à la pension de survie
Pour le conjoint survivant

- ne pas avoir de condamnation pour attentat à la vie du défunt
- compter un an de mariage au moins (sauf exceptions)

NB : en cas de remariage du conjoint survivant, la pension de survie est suspendue dès le 1er jour des noces. Elle ne pourrait être reversée qu'au décès du second conjoint, si celui-ci ne donnait pas lieu à une pension de survie ou si celle-ci était moins avantageuse que la première.

Pour le conjoint divorcé

Il peut prétendre à une part de la pension de survie s'il n'est pas remarié avant le décès de son ex-conjoint ;
s'il n'a pas été condamné pour avoir attenté à la vie de son ex-conjoint
NB : la part de la pension attribuée est calculée sur la base des années de service qui se situent durant la période du mariage.
Le versement de la pension au conjoint divorcé sera également suspendu au 1er jour de son remariage après le décès de son ex-conjoint.

Pour les orphelins de père et de mère

Ils ont droit à une pension de survie jusqu'à leurs 18 ans (ou au-delà s'ils continuent à percevoir des allocations familiales).
Un orphelin perçoit 6/10e de la pension de survie, 2 orphelins 8/10e et 3 orphelins, ou plus, la totalité.

Demande d'une pension de survie

La demande est à introduire dans les 12 mois qui suivent le décès pour que la pension prenne cours le 1er jour du mois qui suit le mois du décès.
Si la demande intervient après ces 12 mois, la pension prendra cours le 1er jour du mois qui suit la demande.
L'introduction de la demande est à adresser au **Service des Pensions du Secteur Public, Place Victor Horta 40 bte 30 – 1060 Bruxelles** si le défunt était déjà retraité lors du décès.
Par contre, si le défunt était toujours en activité de service lors de son décès, la demande est à envoyer auprès de la Direction provinciale ou déconcentrée en charge de son dossier administratif.

Cumul d'une pension de retraite et d'une pension de survie

La pension de retraite reste en règle générale prioritaire.
Le membre du personnel dont le conjoint est décédé pourra cependant prétendre à une partie de la pension de survie s'il bénéficie déjà d'une pension de retraite, à savoir 55% du traitement du défunt, qui a servi de base au calcul de ladite pension. Il existe certaines limites à ne pas dépasser.
Si cette limite est dépassée, le montant de la pension de retraite restera identique et le pourcentage de pension de survie sera réduit.

NB : Une question est récurrente : « *Si la pension de mon conjoint est plus avantageuse, puis-je en bénéficier à son décès ?* ».
La réponse est définitivement : NON ! La pension de retraite est personnelle et ne peut passer d'une personne vers une autre car elle est liée à une activité professionnelle.

Masanka TSHIMANGA
Secrétaire communautaire

Enseignement organisé par la Communauté Française

Durant ce mois de février 2011, plusieurs procédures statutaires sont lancées en faveur des membres du personnel enseignant et assimilés de la Communauté française pour le plein exercice et la promotion sociale. Ces opérations font l'objet de circulaires portées à la connaissance des membres du personnel concernés par les chefs d'établissement. Vous trouverez, ci-dessous, le détail de chacune d'elles.

ENSEIGNEMENT DE PLEIN EXERCICE

1. Demande de complément de prestations

Qui est concerné ?
Uniquement les membres du personnel **désignés en qualité de temporaire prioritaire dans des prestations incomplètes et non nommés à titre définitif**.

Prise d'effet
Au 1er septembre 2011 jusqu'au plus tard le 30 juin 2012. Ce complément est payé à titre temporaire.

Modalités
Les documents, préétablis par la Communauté française, sont à renvoyer à l'administration, **par recommandé, au plus tard pour le 28 février 2011** (date de la poste faisant foi).

Demande d'extension de nomination et affectation à titre complémentaire – Octroi d'un complément de prestations.

Qui est concerné ?
Exclusivement les membres du personnel **nommés à titre définitif pour des prestations incomplètes**.

2. La demande d'extension de nomination et la demande d'un octroi de complément de prestations se font conjointement.

Prise d'effet
Au 1er septembre 2011. Seul l'octroi d'un complément de prestations est attribué à titre temporaire et prend fin, au plus tard, le 30 juin 2012.

Modalités
Les documents, préétablis par la Communauté française, sont à renvoyer à l'administration, **par recommandé, au plus tard pour le 28 février 2011** (date de la poste faisant foi) ainsi qu'une copie, par courrier normal, au(x) président(s) de(s) la commission(s) d'affectation concernée(s). Les coordonnées des présidents sont annexées à la circulaire.

Précisions
La demande d'extension de nomination peut se faire pour un ou plusieurs établissements de la même zone ou d'une autre zone.
Les demandes seront traitées par les commissions dans le courant du mois d'avril 2011.

ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE

1. Appel aux candidats à une désignation à titre temporaire pour l'année scolaire 2011 – 2012

Qui est concerné ?
Tous les candidats à une désignation à titre temporaire pour une fonction de recrutement.

Prise d'effet
Au plus tôt le 1er septembre 2011.

Modalités
La manière de procéder est identique à celle de janvier 2010.
Un appel est publié au Moniteur belge fin janvier 2011 et porté à la connaissance des chefs d'établissement par voie de circulaire.
Il s'agit d'un appel par voie électronique. En effet, les candidatures ne peuvent se faire que de cette manière **MAIS** avec obligation de renvoyer à l'administration, **par recommandé au plus tard le 20 février 2011** (date de la poste faisant foi), le document ou **lettre de candidature** établi par le logiciel à la fin de l'introduction de la candidature électronique.

Ce document doit donc être **téléchargé ET imprimé**. N'oubliez pas de conserver un exemplaire ainsi que le récépissé de recommandé à la poste. Ces documents sont vos seules preuves.

Attention
La candidature ne sera prise en compte que sur base de cette lettre de candidature.

2. Appel aux candidats à une demande de changement d'affectation

Qui est concerné ?
Tous les membres du personnel nommés à titre définitif :
- à une fonction de **recrutement**
- à une fonction de **sélection**
- à une fonction de **promotion**

Quelles sont les possibilités ?
- changement d'affectation dans un emploi **vacant** dans un établissement de la zone (où est nommé le candidat) : demande traitée en commission zonale
- et / ou changement d'affectation dans un emploi **vacant** dans un établissement d'une autre zone : demande traitée en commission interzonale

Prise d'effet
Au 1er septembre 2011.

Modalités
Les documents, préétablis par la Communauté française, sont à renvoyer à l'administration **par recommandé** ET une copie, par courrier normal, au président de la commission zonale concernée voire de la commission interzonale d'affectation **au plus tard pour le 15 février 2011** (date de la poste faisant foi). Les coordonnées des présidents sont annexées à la circulaire.

Précisions
Les membres du personnel nommés dans plusieurs fonctions peuvent introduire, **pour chacune de ces fonctions**, une demande. Les demandes de changement d'affectation seront examinées par la(les) commission(s) d'affectation concernée(s) dans le courant des mois de mars et avril prochains.
Une fois de plus, j'invite les affiliés concernés par ces procédures statutaires à prendre contact avec leur délégué d'école ou un membre du comité de leur section ou directement auprès d'un secrétaire communautaire pour toutes précisions qu'ils souhaiteraient obtenir.
Sur simple demande, nous pouvons, également, leur faire parvenir les documents nécessaires.

Rappel
Pour défendre au mieux vos intérêts lors des travaux des commissions, transmettez-nous une copie de votre demande. Conservez-en une aussi dans vos archives ainsi que le récépissé du recommandé.

Ariane GILLET
Secrétaire communautaire

LE SLFP-ENSEIGNEMENT VOUS REPRÉSENTE LOCALEMENT

BRABANT WALLON
Le Président, Monsieur André DEHUT
Rue Ocquière, 6 – 1325 CHAUMONT-GISTOUX
GSM : 0475/98.09.18 – Tél. : 010/68.96.27 – Email : adehut@scarlet.be
Personnes de contact : Philippe PONLOT (ponlotphilippe@yahoo.fr),
Jean-Claude PALANGE (jeanclau.palange@skynet.be), Kathleen MAGOS (melink@voo.be).

BRUXELLES
Le Président, Monsieur Jean-Louis PLUSQUIN
Rue des Alliés, 249 – 1190 BRUXELLES
Tél. / Fax : 02/345.33.60 - Email : jlplusquin@hotmail.com
Site Internet : www.slfpsectionbxl.org

CHARLEROI – THUIN
Le Président, Monsieur Jean-Luc DUTRIEUX
Rue du Try, 47 – 6110 MONTIGNY-LE-TILLEUL
Tél. / Fax : 071/51.87.94 – GSM : 0478/48.61.39
Email : slfp_charleroi@voo.be

MONS-HAINAUT CENTRE
Le Président, Monsieur Jacques BRICHAUX
Rue de la Brisée, 258 – 7034 OBOURG - GSM : 0497/22.10.79 -
Email : jackslfpmons-hainautcentre@scarlet.be
Personnes de contact : Jacques BUXANT (0479/46.31.23), Serge DAUE (GSM : 0478/41.07.41)
Jacques DECLERCQ (GSM : 0479/23.10.20) et Quentin DELSINE (GSM : 0498/62.82.89)

WALLONIE PICARDE
Le Président, Monsieur Serge DUMONT
Boulevard des Glacis, 52 – 7800 ATH
Tél. : 068/28.06.46 – GSM : 0477/24.60.21
Email : sergedumont@swing.be - sergedumont.66@gmail.com
Personne de contact : Yvan LIBBRECHT (GSM : 0497-16.80.51)

HUY-WAREMME
La Présidente, Madame Fabienne HARDENNE
GSM : 0498/12.21.03
Email : fabiennehardenne@yahoo.fr

LIEGE
Le Président, Monsieur Fernand DESCHAMPHELEIRE
Rue Louis Pasteur, 107 – 4030 GRIVEGNEE
Tél. / Fax : 04/365.06.77 – GSM : 0495/53.98.08
Email : letf.sprldeschampheleire@skynet.be

VERVIERS
Le Président, Monsieur José LELOUP
Chaussée de Heusy, 200 – 4800 VERVIERS
Tél. : 087/22.42.09 - Email : joseleloup@gmail.com
Personnes de contact : Robert REUCHAMPS (tél. : 087/23.17.02), rreuchamps@hotmail.com
Ghislain ROEMERS (ghislain.roemers@hotmail.com) , Michel WOLFERTZ (tél. : 087- 22.51.12)

LUXEMBOURG
Le Président, Monsieur Paul LAFFINEUR
Avenue Général Patton, 166 – 6700 ARLON
Tél. : 063/21.78.41 - Email : paullaffineur@hotmail.com

NAMUR
Le Président, Monsieur Thierry GOLARD
Rue Moreau 4 à 5150 FLOREFFE
GSM : 0478-74.45.89
Email : slfp.namur@gmail.com

CENTRE PMS
Le Président, Jean-Luc COLLIN
Rue Rauhisse, 16 – 5070 FOSSES-LA-VILLE
Tél. : 071/51.27.93 – GSM : 0476/28.25.81 - Email : jlc_cpms@slfp-enseignement.be
Personne de contact : Danièle CORNILLE (GSM : 0497-57.14.62 - Email : lavignette2003@yahoo.fr)

CELLULE «JEUNES»
Le Président, M. Yannick ROLLAND
Avenue René Comhaire 62, bte 4 – 1082 BERCHEM-STE-AGATHE - GSM : 0473/53.03.73
Email : cellulejeunes@slfp-enseignement.be
Le Vice-Président, M. Renaud GARNIER – Rue de Beaulieu 12, 7804 REBAIX
GSM : 0478/53.12.18

BO
ZAR
EX
PO

BERGAMO
CITTÀ DEI MILLE
COMUNE DI BERGAMO

ACCADEMIA CARRARA

11.02 > 08.05.2011

Venetian and Flemish Masters

Bellini, Tiziano, Canaletto
Van Eyck, Bouts, Jordaens, ...

PALAIS
DES BEAUX-ARTS,
BRUXELLES

PALEIS VOOR
SCHONE KUNSTEN,
BRUSSEL

CENTRE
FOR FINE ARTS,
BRUSSELS

WWW.BOZAR.BE | +32 (0)2 507 82 00

15 % de réduction
pour les membres du SLFP sur
présentation de la carte de membre SLFP.

Jacob Jordaens, *Bacchus* (detail), 17th Century, KMSKA© Lukas | Art in Flanders vzw & Giovanni Bellini, *Portrait of a young man* (detail), ca.1475-1480 © Accademia Carrara

arte BELGIQUE · La Première Soyez curieux · ClearChannel outdoor · LE SOIR · LE VIF L'EXPRESS · Knack · Klara · CoBRA.be · RegioneLombardia · Istituto Italiano di Cultura Bruxelles · FONDAZIONE CREDITO BERGAMASCO · BANCO POPOLARE GRUPPO BANCARIO · KONINKLIJK MUSEUM VOOR SCHONE KUNSTEN ANTWERPEN · eni